Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 290 del 26 novembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Sabato, 26 novembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 846-184 841-737 856-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1378.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1378.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto nazionale di lavoro, 30 luglio 1958, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, stipulato tra la Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, dell'Amianto-Cemento, della Calce e del Gesso, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Delegazione Centrale Sindacale Interaziendale e la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, il Sindacato Italiano Lavoratori Cementieri, con la partecipazione della Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini e con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Nazionale Edili, Affini e del Legno, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, dell'Amianto-Cemento, della Calce e del Gesso, con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Delegazione Centrale Sindacale Interaziendale e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori.

Visti l'accordo, 30 luglio 1958, per la corresponsione della indennità speciale agli operai degli stabilimenti esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, l'accordo, 27 maggio 1950, che stabilisce un premio ad incentivo sulla produzione del cemento, amianto-cemento, e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso per la zona di Monferrato, l'accordo, 21 agosto 1953, per la corresponsione della indennità speciale agli operai addetti alle miniere ed agli stabilimenti nella zona del Monferrato, esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso; allegati al predetto contratto nazionale 30 luglio 1958;

Visto il contratto nazionale di lavoro 24 ottobre 1958, e relative tabelle, per gli appartenenti alla categoria speciale o intermedia dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, stipulato tra le medesime Organizzazioni Sindacali di cui al predetto contratto nazionale 30 luglio 1958;

Visti l'accordo, 30 luglio 1949, per il conguaglio delle liquidazioni agli intermedi dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, l'accordo 24 ottobre 1958 per la corresponsione della indennità speciale per gli intermedi dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso; allegati al predetto contratto nazionale 24 ottobre 1958;

Visto il contratto nazionale di lavoro, 11 dicembre 1958, e relative tabelle, per gli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, stipulato fra le medesime Organizzazioni Sindacali di cui al citato contratto 30 luglio 1958 ed altresì dal Sindacato Autonomo Nazionale Cementieri;

Visti gli articoli 8 e 13 del contratto collettivo nazionale di lavoro 8 agosto 1953, da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento, e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, allegato al predetto contratto nazionale 11 dicembre 1958;

Visto l'accordo, 16 aprile 1951, per la corresponsione di aumenti di merito agli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, assunti anteriormente al 31 dicembre 1949, stipulato tra l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, Amianto-Cemento, Calce e Gesso e la Federazione Italiana Lavoratori dell'Edilizia, la Federazione Italiana Lavoratori Edili ed Affini, la Federazione Nazionale Edili ed Affini; e, in pari data, tra l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, Amianto-Cemento, Calce e Gesso e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini;

Visto l'art. 13 del contratto nazionale di lavoro, 24 aprile 1951, per gli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento e cemento-amianto e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, allegato al predetto accordo 16 dicembre 1951;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 89 del 30 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati i contratti nazionali di lavoro 30 luglio 1958, 24 ottobre 1958 e 11 dicembre 1958 e l'accordo 11 aprile 1951, relativi agli operai, intermedi ed impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti nazionali anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, dai medesimi richiamate ed agli stessi allegate, dei contratti e degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione del cemento, amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 46. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 30 LUGLIO 1958

PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

Addì 30 luglio 1958

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO, rappresentata dal suo Presidente Dott. *Arnaldo Aonzo*, assistito dal Segretario Avv. *Paolo Armani* e dal Dottor *Gaetano Mancini*, con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti delle aziende nelle persone dei Sigg.: Ing. *Mario Baronci*, Dott. *Luigi de Niederhausern*, Avv. *Alberto Federici*, Sig. *Giuseppe Pedrazzi*, Dott. *Mario Puppo*, Dott. *Leo Re*, Dottor *Bruno Rossi* e con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona del Dottor *Torquato Bardoscia*

la DELEGAZIONE CENTRALE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND, rappresentata dal Dott. *Cesare Bruno* e dal Dott. *Alessandro Nonis*, con l'intervento di una delegazione delle Aziende a partecipazione statale nelle persone dei Sigg.: Avv. *Claudio Calabria*, Commendator *Francesco Crisi* e Dott. *Marcello Leonetti*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (FILCA), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Stelvio Ravizza*, dal Segretario Generale Aggiunto Sig. *Paolo Bellandi* e dai Segretari Nazionali Signori *Alfredo Messere* e *Alberto Abbiati*, e con la partecipazione dei Signori *Michele Adone, Osvaldo Angeletti, Michelangelo Barberis, Giovanni Bertolotti, Bruno Bichi, Giuseppe Camilleri, Benedetto Carnuti, Bernardo Carta, Edmondo Corrias, Franco Coscia, Vezio Cresci, Bruno Degrassi, Mario De Nicola, Vincenzo Emanuelli, Emilio Faccioli, Giuseppe Fassone, Cesare Ferrari, Almondo Ferrini, Ermanno Forte, Mario Furia, Giuseppe Guaragno, Michele Giordano, Giovanni Gurzillo, Vincenzo Lettera, Giorgio Longobardi, Severino Mancinelli, Adriano Milia, Giuseppe Montalto, Giovanni Montesi, Giovanni Oggero, Angelo Pintossi, Tito Proietti, Giuseppe Pullia, Ivano Ributti, Gaetano Schinardi, Antonio Suani, Genovino Stacchio, Silvio Sardi, Eno Susca, Guido Suagher, Pietro Veglia, Ugo Zanzottera, Vincenzo Zerillo*, con la assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (CISL) nelle persone del Dott. *Dionigi Coppo*, Segretario Confederale e Sig. *Mario Pinna*

e

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI CEMENTIERI aderente alla FILLEA, rappresentato dalla Segreteria Nazionale nelle persone dei Signori *Angelo Caldarola, Giovanni Lancia, Bruno Malatesta, Otello Mannini, Giuseppe Vignolo*, assistiti da una delegazione di lavoratori; con la partecipazione della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, DELL'EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (FILLEA) rappresentata dal Segretario Generale Dott. *Elio Capodaglio* e dai Segretari Signori *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri*; con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (CGIL) nelle persone dei Segretari On.li *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli*, e del Dott. *Eugenio Giambarba*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI, AFFINI E DEL LEGNO (FENEAL) rappresentata dal Segretario Nazionale Dott. *Giordano Gattamorta*, dal Vice Segretario Dottor *Antonio Sarti*, dal Dott. *Natale Petitti* e *Paolo Mutti* dell'Esecutivo Nazionale, con la partecipazione dei Signori *Carlo Civiero* e *Deodato Raldo* e con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (UIL) nella persona del Dott. *Raffaele Vanni*, Segretario Confederale.

Addì 30 luglio 1958

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO rappresentata dal suo Presidente Dott. *Arnaldo Aonzo*, assistito dal Segretario Avv. *Paolo Armani* e dal Dottor *Gaetano Mancini*, con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti delle aziende nelle persone dei Signori: Ing. *Mario Baronci*, Dott. *Luigi de Niederhausern*, Avv. *Alberto Federici*, Sig. *Giuseppe Pedrazzi*, Dott. *Mario Puppo*, Dott. *Leo Re*, Dott. *Bruno Rossi* e con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona del Dott. *Torquato Bardoscia*

la DELEGAZIONE CENTRALE SINDACALE INTERAZIENDALE (INTERSIND) rappresentata dal Dott. *Cesare Bruno* e dal Dott. *Alessandro Nonis*, con l'intervento di una delegazione delle Aziende a partecipazione statale nelle persone dei Signori: Avv. *Claudio Calabria*, Commendatore *Francesco Crisi* e Dott. *Marcello Leonetti*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI ED AFFINI rappresentata dal suo Segretario Nazionale Sig. *Tommaso Sanesi* assistito dai Signori: *Adalberto Bennini, Sperello Berardinelli, Giovanni Dellanno, Luigi Ferrari* e con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (CISNAL) rappresentata dal Segretario Confederale per i Servizi Sindacali Signor *Enrico Bruni* e dal Sig. *Verledo Guidi*

è stato stipulato il seguente contratto di lavoro da valere per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento, e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, anche nei casi in cui la produzione del cemento non abbia carattere continuativo.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Gli operai dovranno essere assunti tramite gli Uffici di Collocamento, secondo le norme di legge o secondo le particolari norme contrattuali che potranno essere concordate tra le Confederazioni.

Qualora l'azienda si trovi nella necessità di assumere nuovo personale, essa procurerà di dare la preferenza a quegli operai disoccupati che già siano stati in precedenza alle dipendenze dell'azienda stessa, purchè abbiano i requisiti richiesti e non siano stati licenziati per motivi disciplinari.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le disposizioni di legge.

Comunque è fatto divieto di far lavorare di notte i giovani inferiori ai 18 anni e le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, si eviterà di richiedere prestazioni di lavoro al personale femminile nei giorni festivi.

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, esse avranno diritto ai minimi di paga oraria contrattualmente previsti per gli uomini.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

1) la carta d'identità od altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie;

4) il libretto per l'assistenza malattia;

5) lo stato di famiglia, per gli operai capi famiglia, agli effetti degli assegni familiari;

6) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione la sua residenza e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedano determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, l'azienda provvederà agli adempimenti stessi dalla data di assunzione in servizio o da quella che sarà stabilita dalla legge o dal contratto.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Quando se ne presenti la necessità e l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio, l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico fiduciario dell'azienda, sia prima dell'assunzione in servizio sia durante il rapporto di lavoro.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di 6 giorni che potrà prolungarsi, d'accordo tra le due parti, non oltre, in ogni caso, due settimane complessivamente.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore alla retribuzione minima stabilita per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro lo stabilimento ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

L'operaio che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha inizio il periodo di prova.

Nel caso di assunzione di operaio che già sia stato alle dipendenze della stessa azienda, secondo quanto previsto nel secondo comma dell'art. 1 (assunzione), potrà essere omesso il periodo di prova qualora l'operaio venga adibito alle medesime mansioni già esplicate in precedenza e sempre che non siano intercorsi più di 3 anni dalla precedente risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 6.

APPRENDISTATO

Per quanto concerne la disciplina dell'apprendistato, si richiama la legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Periodo di prova.

L'assunzione dell'apprendista è sempre fatta per un periodo di prova di due mesi.

Durata del tirocinio.

La durata del periodo di tirocinio è stabilita in 3 anni. Tuttavia, coloro che al compimento del 17° anno di età abbiano già effettuato un periodo di apprendistato non inferiore a 24 mesi di tirocinio, potranno richiedere di compiere il capolavoro.

Per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale o di scuola artigiana di tipo corrispondente alla attività esplicata dall'apprendista, o titolo equipollente, il periodo di tirocinio dovrà essere ridotto a due anni. Peraltro, l'apprendista in possesso dei suddetti titoli potrà richiedere, dopo 18 mesi di anzianità presso l'azienda di compiere il capolavoro.

Documentazione dei titoli.

Per avere diritto ad essere ammesso al beneficio della diminuzione del periodo dell'apprendistato di cui al precedente comma, l'apprendista dovrà presentare all'atto dell'assunzione (o quando ha conseguito il titolo scolastico stabilito, se questo è ottenuto durante il rapporto di lavoro) il titolo scolastico originale o certificato autentico o equipollente.

Retribuzione dell'apprendista.

Durante il primo anno dell'apprendistato, il lavoratore riceverà una retribuzione pari al 60 % della retribuzione del manovale comune. Durante il secondo anno, la retribuzione sarà pari al 70 % di quella del manovale comune e, durante il terzo anno, sarà pari all'85 %.

Art. 7.

CLASSIFICA OPERAI

A) INDUSTRIA DEL CEMENTO E LAVORAZIONI PROMISCUE (cemento, calce e gesso).

SPECIALIZZATI.

Sono gli operai che compiono lavori per la esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico-pratica che si acquisisce soltanto attraverso adeguato tirocinio e mediante adeguata preparazione tecnica, e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità, che vengono ad essi affidati.

Esemplificazione:

a) conduttori di forni rotativi, verticali automatici, per cemento fuso e di batteria di forni statici;

b) conduttori patentati di caldaie a vapore aventi superficie superiore a 25 mq. o addetti a più caldaie di superficie inferiore;

c) conduttori di turboalternatori o di turbine;

d) conduttori patentati di locomotive e locomotori;

e) conduttori di una batteria di mulini nell'industria del cemento;

f) minatori all'interno ed all'esterno ed armatori all'interno specializzati, ossia gli operai a cui è affidato il compito di adoperare gli esplosivi, di fissare la posizione dei fori di mina, la carica ed il brillamento della medesima, e di disporre ed eseguire l'armamento;

g) meccanici specializzati;
tornitori specializzati;
fresatori specializzati;
saldatori specializzati;
fabbri, forgiatori e calderai specializzati;
fonditori specializzati;
aggiustatori specializzati;
attrezzisti specializzati;
montatori di macchine specializzati;
elettricisti e bobinatori specializzati;
tubisti idraulici specializzati;
muratori, carpentieri in legno o ferro, e ferraioli specializzati;
modellisti e falegnami specializzati;
manovratori di escavatori che curino altresì la normale manutenzione del mezzo loro affidato;
manovratori di draghe natanti che curino altresì la normale manutenzione del mezzo loro affidato;
manovratori di carroponte che curino altresì la normale manutenzione del mezzo loro affidato;
addetti alle pale meccaniche che curino altresì la normale manutenzione del mezzo loro affidato;
conducenti di automezzi con patente di terzo grado;
calcimetrista addetto al laboratorio chimico;
ecc. ecc.

Son equiparati, agli effetti salariali, agli operai specializzati i seguenti:

a) conducenti meccanici patentati di automezzi;

b) infermieri patentati;

c) cuochi specializzati.

QUALIFICATI.

Sono gli operai che eseguono i lavori per i quali è richiesta capacità e pratica di mestiere, acquisita dopo adeguato tirocinio.

Esemplificazione:

a) fornaciai di forno statico da cemento e lavorazioni promiscue;

b) mugnai di un solo mulino e mugnai in genere per le industrie della calce e del gesso;

c) manovratori di gru a braccio e barcaioli che curino altresì la normale manutenzione dei mezzi loro affidati;

d) aiutanti alle prove di laboratorio;

e) montatori di binari;

f) conduttori patentati di caldaie a vapore fino a 25 mq.;

g) conduttori di locomotori per i quali non sia richiesta la patente, che curino anche la normale manutenzione della macchina;

h) tutti gli operai non specializzati di cui alle lettere *f*) e *g*) degli specializzati ossia gli operai che eseguono soltanto i lavori per i quali è richiesta capacità e pratica di mestiere acquisita dopo adeguato tirocinio;

i) insaccatori addetti a macchine insaccatrici che abbiano compiuto con esito favorevole un tirocinio di quattro mesi nelle mansioni;

l) addetti alle vasche miscela (« vaschisti »);

m) cuochi;
ecc. ecc.

Sono equiparati, agli effetti salariali, agli operai qualificati i seguenti:

guardie giurate, portieri con mansioni di custodia e controllo ma non contabili, guardiani diurni e notturni.

MANOVALI SPECIALIZZATI.

Sono coloro che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorre apprendistato, ma solo un adeguato periodo di pratica.

Esemplificazione:

a) dosatori mulini e aiutanti mugnai;

b) aiutanti fornaciai e sfornaciatori di forni statici da cemento e lavorazioni promiscue;

c) addetti a:
frantoi;
essiccatori,
laminatori e cilindraie,
elevatori,
estrattori ad eliche,
montacarichi,
argani trasportatori pneumatici e meccanici,
nodulizzatori e granulatori,
impastatrici,
macchine dosatrici in genere,
compressori,
omogeneizzatori,
filtri ed elettrofiltri,
teleferiche,
pompe,
ecc. ecc.;

d) oliatori ed ingrassatori;

e) manovratori e frenatori di vagoni a trazione meccanica, a mano ed animale;

f) terrazzieri;

g) cucinieri;

h) confezionatori di conci a mano ed a macchina;

i) carrettieri e cavallanti;

l) battimazza;

m) inservienti di laboratorio;

n) insaccatori durante il periodo di tirocinio di quattro mesi;

o) aiutanti minatori all'interno ed all'esterno, aiutanti armatori;

p) aiutanti elettricisti;

q) aiutanti meccanici;

r) aiutanti falegnami;

s) addetti alla riparazione dei sacchi juta e filtri;

t) addetti al carico, al trasporto ed alla manovra dei vagoni nelle gallerie di raccolta o di carreggio.

Chiarimento a verbale.

Per gli operai di cui alle lettere *c*) e *d*), le parti concordano quanto segue:

Nel caso in cui l'operaio svolga anche mansioni pertinenti ad una qualifica superiore, secondo quanto definito nel presente articolo, si fa riferimento alle disposizioni dell'art. 10 (mansioni promiscue).

MANOVALI COMUNI.

Sono gli operai che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorre alcun periodo di pratica e che compiono lavori di fatica in genere.

Esemplificazione:

a) caricatori e scaricatori di stabilimento, piani caricatori e trasbordo, piazzali, ecc., di qualsiasi materiale;

b) personale di fatica in genere, cariolanti, badilanti, addetti alla pulizia dei locali, piazzali, canali e scarichi, inservienti;

c) addetti al carico ed allo scarico all'esterno delle miniere o delle cave a cielo scoperto;
ecc. ecc.

DONNE.

Prima categoria: (corrispondente agli operai qualificati).

Seconda categoria: (corrispondente ai manovali specializzati):

a) cuciniere;

b) rammendatrici sacchi e tele.

Terza categoria: (corrispondente ai manovalili comuni):

a) inservienti in genere;

b) addette a lavori di pulizia in genere;

c) addette a lavori di manovalanza in genere.

B) INDUSTRIA DELL'AMIANTO-CEMENTO

SPECIALIZZATI.

Sono gli operai che compiono lavori per la esecuzione dei quali è necessaria una capacità tecnico-pratica che si acquisisce soltanto attraverso tirocinio e mediante adeguata preparazione tecnica, e che compiono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro specialità, che vengono ad essi affidati.

Esemplificazione:

a) modellisti;

b) preparatori di vernici;

c) montatori provetti di tubi in amianto-cemento;

d) conciatetti provetti indipendentemente dal tipo di lastra;

e) tutti gli operai specializzati aventi le mansioni previste alla lettera *g*) degli specializzati addetti all'industria del cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce e gesso).

QUALIFICATI.

Sono gli operai che eseguono i lavori per i quali è richiesta una capacità e pratica di mestiere, acquisita dopo adeguato tirocinio.

Esemplificazione:

a) macchinisti alle macchine lastre e tubi;

b) guardiafeltri alle macchine lastre e tubi;

c) formatori, calandratori e pressatori tubi alle macchine di produzione;

d) manovratore al banco di applicazione bicchieri a secco;

e) cernieristi macchine tubi;

f) tornitori tubi in amianto-cemento a fresco e a secco;

g) rettificatori e calibristi addetti alla cura dei tubi pressione;

h) montatori comuni di tubi in amianto-cemento;

i) conciatetti comuni indipendentemente dal tipo di lastra;

l) stivatori provetti vagoni e camions;

m) tutti gli operai non specializzati aventi le mansioni previste alla lettera e) degli specializzati;

n) formatori vasche e recipienti;

o) manovratori gru elettriche per trasporto tubi;

p) conduttori di carrelli elettrici per trasporto materiali.

MANOVALI SPECIALIZZATI.

Sono coloro che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorre apprendistato, ma solo un adeguato periodo di pratica.

Esemplificazione:

a) addetti alle macchine di produzione tubi e lastre (per il personale non compreso nella categoria precedente);

b) addetti alle macchine per la molazzatura e disintegrazione fibre;

c) addetti alle macchine per la preparazione delle miscele;

d) addetti alle mole e alle seghe al carborundum;

e) addetti alle intestatrici tubi;

f) addetti alle presse idrauliche;

g) addetti alla manutenzione dell'attrezzatura macchine tubi e lastre;

h) sagomatori, sformatori, smaltatori, verniciatori e lucidatori lastre e pezzi vari;

i) addetti al fissaggio a fresco ed a secco;

l) stivatori ed imballatori del materiale sui vagoni ferroviari ed automezzi.

MANOVALI COMUNI.

Sono gli operai che eseguono lavori per abilitarsi ai quali non occorre alcun periodo di pratica e che compiono lavori di fatica in genere.

Esemplificazione:

a) addetti al carico, scarico, magazzinaggio e spedizione materiali;

b) personale addetto alla pulizia dei reparti e piazzali;

c) facchini di magazzino, sterratori, carriolanti.

DONNE.

Prima categoria (corrispondente agli operai qualificati): sorveglianti della produzione materiali che partecipano al lavoro.

Seconda categoria (corrispondente ai manovali specializzati):

a) addette alle taglierine, formatrici-macchine lastre o trapani;

b) addette ai disintegratori;

c) addette alla formazione, sformazione e rifinitura pezzi speciali e lavorazioni diverse;

d) addette al tavolo di taglio;

e) addette alla smaltatura;

f) addette alla levigatura lastre;

g) addette alla lucidatura lastre e pezzi diversi;

h) lava tele.

Terza categoria (corrispondente ai manovali comuni):

a) addette a lavori diversi non inclusi nelle precedenti categorie;

b) addette alla pulizia e raccolta dei ritagli e scarti.

Art. 8.

PASSAGGIO DI MANSIONI

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella qualifica superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione individuale di fatto percepita e il minimo di paga e contingenza della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di due mesi consecutivi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria.

In caso di temporaneo passaggio a mansioni di categoria inferiore, all'operaio saranno mantenuti tutti i diritti inerenti alla categoria a cui egli appartiene.

Qualora il passaggio a mansioni di categoria inferiore si prolunghi oltre il periodo di due settimane, l'operaio avrà diritto di richiedere la risoluzione del rapporto con il trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento non per motivi disciplinari, compreso il preavviso. In tale ipotesi il computo dell'indennità di anzianità e di preavviso sarà effettuato sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore nella categoria superiore.

Tutti i passaggi definitivi di categoria dovranno risultare da regolare registrazione sui libretti di lavoro con l'indicazione della decorrenza.

Chiarimento a verbale.

Fermo restando che le indennità di cui all'art. 24 (lavori pesanti, disagiati) competono soltanto in quanto si svolgano le mansioni e si verifichino le condizioni di lavoro per le quali sono state istituite, si chiarisce che nei casi in cui esista la consuetudine di mantenere temporaneamente le indennità in questione quando siano effettuati passaggi non definitivi a mansioni che non le comportino, tale trattamento di miglior favore sarà conservato in conformità a quanto previsto dall'art. 54 (inscindibilità delle disposizioni del contratto — condizioni di miglior favore).

Art. 9.

PASSAGGIO ALLA CATEGORIA SPECIALE O INTERMEDIA O A QUELLA IMPIEGATIZIA

Per il caso di passaggio dell'operaio alla categoria speciale o intermedia o a quella impiegatizia, si fa riferimento al contratto nazionale di lavoro rispettivamente relativo alle prodotto categorie di lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento e dell'amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso.

Art. 10.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà classificato nella qualifica superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

Art. 12.

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua e continuativa.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere, in relazione a quanto prevedono le norme degli accordi interconfederali di perequazione nord e centro-sud rispettivamente del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946.

Le prime otto ore di lavoro sono compensate con una paga ragguagliata a quella degli operai di produzione aventi uguale base salariale, la nona e la decima ora saranno retribuite con la paga ridotta del 50 %.

La contingenza si intenderà, a norma dell'accordo interconfederale 23 maggio 1946, frazionabile ad ora in relazione ai predetti orari di 10 o 12 ore. Peraltro agli operai che lavorino con orari giornalieri compresi tra le otto e le dieci ore e tra le otto e le dodici, rispettivamente nei due casi di cui al secondo comma, la contingenza sarà corrisposta in ragione dell'intero ammontare giornaliero.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, il lavoro prestato in eccedenza a 10 ore giornaliere od a 12 ore giornaliere, se si tratta di operai con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze, sarà retribuito con la maggiorazione di straordinario.

Art. 13.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata nello stabilimento degli operai sarà regolata come segue:

a) il primo segnale sarà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto il cancello;

b) il secondo segnale sarà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale ogni operaio deve iniziare il lavoro.

La tolleranza sull'entrata sarà di cinque minuti, con un massimo di 15 minuti settimanali.

La cessazione del lavoro è indicata dal segnale dato all'ora della cessazione stessa.

Nelle miniere la durata del lavoro si computa dalla entrata all'uscita dal pozzo o discenderia, salvo che non sia richiesto all'operaio di presentarsi all'ora d'inizio del lavoro in altro luogo.

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'inizio e del termine di esso, nonchè dell'orario e della durata degli eventuali intervalli di riposo.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto, ogni settimana, ad un giorno di riposo che cadrà normalmente di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale per il quale è ammessa la prestazione di lavoro in giorno domenicale godrà del riposo settimanale in altro giorno prestabilito della settimana che si chiamerà giorno di riposo compensativo.

Art. 15.

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 30 minuti nella giornata.

Il lavoratore che si presenti al posto di lavoro e che per cause indipendenti dalla sua volontà non possa iniziare il lavoro o comunque, dopo averlo iniziato, dovesse interromperlo per un periodo superiore ai 30 minuti o definitivamente, avrà diritto, nel ciclo di ciascuna settimana, alla integrazione della retribuzione per le ore di lavoro perdute fino alla concorrenza di 1/4 dell'orario settimanale predisposto nello stabilimento o cava.

Art. 16.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di esigenze tecniche o produttive che comportino riduzione di lavoro, la Direzione dello stabilimento, prima di effettuare diminuzione del personale, procederà alla riduzione dell'orario di lavoro e, compatibilmente con le possibilità tecniche, alla formazione di turni di lavoro.

In caso di sospensione totale del lavoro la cui durata superi i 15 giorni, è lasciata facoltà all'operaio di richiedere, alla scadenza del quindicesimo giorno, la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo che non siano intervenuti accordi tra le Organizzazioni sindacali locali che prevedano l'esercizio di tale facoltà dopo un maggior periodo di tempo.

All'operaio che, ai sensi del comma precedente, richieda la risoluzione del rapporto di lavoro, competerà l'intero trattamento, compreso quello relativo al preavviso, come nel caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Art. 17.

RICUPERI

E' ammesso il ricupero a regime normale dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste, nel limite massimo di un'ora al giorno, sempre che si effettui entro il termine di due settimane immediatamente successive all'avvenuta interruzione.

Art. 18.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale ai sensi dell'art. 14 del presente contratto;

b) le seguenti festività previste dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260:

le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

le seguenti tredici festività:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) lunedì successivo alla Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione della B.M.V. (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) S. Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del S. Patrono del luogo dove ha sede lo stabilimento.

Per le festività di cui al punto *b*) il trattamento economico è quello previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 19.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Entro i limiti consentiti dalla legge, l'operaio non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Non è riconosciuto nè compensato il lavoro straordinario, festivo o notturno eseguito contrariamente alle disposizioni dell'azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno gli uomini di età inferiore ai 18 anni e le donne, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 11 (orario di lavoro).

E' lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 18 (giorni festivi) salvo quanto previsto per la domenica nel terz'ultimo comma del presente articolo.

E' lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Le percentuali di maggiorazione che saranno applicate sulla retribuzione sono stabilite come segue:

lavoro straordinario: 23%;

lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 30%;

lavoro straordinario notturno: 35%;

lavoro in giorni festivi non compreso in turni avvicendati: 40%;

lavoro straordinario festivo: 50%;

lavoro straordinario festivo notturno: 50%;

lavoro festivo ordinario notturno: 40%.

Le suddette percentuali non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Tutte le percentuali indicate nel presente articolo si applicano, per i cottimisti, computando nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 23 (cottimi).

Qualora l'operaio dovesse essere richiamato a lavorare di domenica con spostamento ad altro giorno del

suo riposo settimanale, avrà diritto per il lavoro prestato di domenica, alla normale retribuzione maggiore del 20%, sempreché l'azienda gli abbia comunicato, prima dell'inizio del lavoro, il giorno di riposo compensativo assegnatogli in sostituzione della domenica. Il giorno di riposo compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Qualora poi lo stesso operaio dovesse essere chiamato a lavorare anche nel giorno del riposo assegnatogli in sostituzione della domenica, il lavoro prestato in tale giorno sarà compensato con la maggiorazione di festivo, esclusa la percentuale di cui al precedente comma.

All'operaio che venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione a regime normale, se la prestazione viene effettuata nelle ore diurne (dalle 6 alle 22) e di quattro ore se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

La suddetta indennità sarà corrisposta nella misura indicata tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Art. 20.

LAVORI A TURNI

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

Gli operai dovranno prestare l'opera nel turno per ciascuno di essi stabilito. Gli operai dovranno essere avvicendati nei turni ad evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte o festivi.

Il lavoro eseguito nelle ore notturne o festive comprese in regolari turni periodici non gode delle percentuali di maggiorazione previste dall'art. 19 (lavoro straordinario, festivo e notturno). Considerato peraltro il disagio risentito dagli operai che lavorano in detti turni periodici, sulla retribuzione degli stessi sarà applicata una maggiorazione del:

6,50% per le ore lavorate di notte;

2% per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni sia nel caso di due turni).

Queste percentuali assorbono, fino alla concorrenza, ogni altro trattamento che venga corrisposto per la esecuzione del lavoro a turni.

Le percentuali indicate nel presente articolo si applicano, per i cottimisti, computando nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 23 (cottimi).

Gli operai turnisti addetti a lavori a ciclo continuo non possono allontanarsi dal loro posto se non sono sostituiti dagli operai che debbono dargli il cambio. In tal caso, la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario.

Qualora l'operaio turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo, egli avrà diritto, ove venga adibito a lavori compresi in normali turni avvicendati, alla normale retribuzione maggiorata del 12%, conservando inoltre le maggiorazioni stabilite sopra per il lavoro a turni. Se viceversa venga adibito a lavori non compresi in normali turni avvicendati, avrà soltanto diritto alla normale retribuzione maggiorata del 17%.

In ogni caso, però, l'azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare all'operaio il giorno assegnatogli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno di riposo compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

In difetto di tale comunicazione, il lavoro prestato nel giorno di riposo compensativo originario, sarà retribuito con la maggiorazione di festivo prevista dallo art. 19 (lavoro straordinario, festivo o notturno).

Qualora poi lo stesso operaio dovesse essere chiamato a lavorare anche nel giorno come sopra assegnatogli in sostituzione del riposo compensativo, il lavoro prestato in tale giorno sarà compensato con la maggiorazione di festivo, escluse le percentuali di cui al quart'ultimo comma; conservando però le maggiorazioni come sopra stabilite per il lavoro a turni, qualora egli venga adibito a lavori compresi in normali turni avvicendati.

Art. 21.

DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto, restano convenute le seguenti definizioni:

1) Minimi di paga oraria: minimi di paga previsti dalla tabella di cui all'art. 22 del presente contratto.

2) Paga individuale di fatto: paga attribuita *ad personam* ad ogni singolo operaio (minimi contrattuali più i cosidetti superminimi).

3) Retribuzione: si intende costituita dai seguenti elementi:

a) paga individuale di fatto;

b) percentuale minima contrattuale di cottimo o utile medio di cottimo per i cottimisti, secondo quanto stabilito dai singoli articoli del presente contratto;

c) contingenza ed eventuale terzo elemento ove esista.

Art. 22.

MINIMI DI PAGA ORARIA E INCASELLAMENTO MERCEOLOGICO

Le industrie esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso sono incasellate nel gruppo merceologico A.

I minimi di paga oraria sono stabiliti nelle seguenti misure:

MINIMI DI PAGA ORARIA PER GLI UOMINI

ZONE	OPERAIO SPECIALIZZATO			OPERAIO QUALIFICATO				MANOVALE SPECIALIZZATO				MANOVALE COMUNE			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0															
Milano	194,20	188,85	167,15	174,35	169,25	148,70	122,05	165,05	154,10	121,60	95,75	154,85	144,65	114,35	79,45
Torino	189,95	184,65	163,45	170,55	165,00	145,40	120,30	161,50	150,75	118,95	93,60	151,45	141,50	111,80	77,70
Genova	188,25	183,00	161,95	169,05	164,10	144,10	119,25	160 —	149,35	117,85	92,80	150,15	140,25	110,75	77,05
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	187,40	182,15	161,30	168,25	163,35	143,45	118,65	159,35	148,75	117,30	92,35	149,40	139,60	110,30	76,65
Situazione extra:															
Varese	189,45	184,20	163 —	170,10	165,10	145,05	119,95	161,05	150,35	118,60	93,40	151,10	141,10	111,50	77,55
ZONA I															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	180,60	175,35	155,40	162,10	157,40	138,25	114,35	153,50	143,25	113,10	89 —	144 —	134,50	106,25	73,90
Situazione extra															
Crema	192,30	186,90	165,40	172,65	167,65	147,25	121,75	163,50	152,55	120,40	94,75	153,35	143,20	113,20	78,70
Sondrio	186,25	181,05	160,25	167,25	162,35	142,60	117,90	158,35	147,80	116,60	91,75	148,50	138,70	109,55	76,20
Trieste	181,05	176,85	156,55	163,40	158,60	139,35	115,20	154,70	144,35	113,85	89,65	145,05	135,50	107,10	74,45
Verbania	183,70	178,60	158,10	164,05	160,15	140,60	116,35	156,15	145,80	115,05	90,50	146,45	136,80	108,15	75,15
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	177,20	172,25	152,45	159,60	154,40	135,60	112,20	150,60	140,55	110,90	87,30	141,30	132 —	104,25	72,50
Situazione extra															
Biella	189,50	184,25	163,05	170,20	165,15	145,05	120 —	161,10	150,40	118,65	93,40	151,15	141,15	111,55	77,55
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	174,55	169,75	150,25	156,45	151,90	133,40	110,35	148 —	138,15	109 —	85,80	138,55	129,40	102,25	71,15
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	170,85	166,05	147 —	152,50	148,05	130,05	107,50	143,95	134,30	106 —	83,50	134,50	125,65	99,30	69 —
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	169,10	164,35	145,55	151 —	146,55	128,75	106,40	142,50	133 —	104,90	82,60	133,15	124,35	98,25	68,30
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	165,20	160,60	142,15	147,50	143,15	125,75	104 —	139,15	129,85	102,45	80,65	129,55	121,05	95,70	66,50
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	161,80	157,30	139,25	144,45	140,15	123,10	101,80	136,20	127,10	100,20	78,95	126,90	118,50	93,65	65,10
Situazione extra:															
Valdarno	167,40	162,75	144,05	149,40	145 —	127,35	105,35	141 —	131,60	103,85	81,75	131,25	122,65	96,85	67,35
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	156 —	151,60	134,20	137,85	133,75	117,55	97,25	129,90	121,20	95,65	75,30	120,90	113 —	89,20	62,05
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	157,20	152,75	135,25	138,85	134,80	118,40	97,95	130,85	122,15	96,40	75,85	121,80	113,75	89,95	62,55
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	150,85	146,60	129,75	133,45	129,50	113,75	94,15	125,30	116,95	92,25	72,65	116,05	108,35	85,65	59,55
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	145,55	141,50	125,25	128,75	124,95	109,80	90,75	120,90	112,85	89,05	70,10	111,95	104,55	82,65	57,45
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	137,75	133,95	118,55	121,85	118,30	103,90	85,95	114,45	106,85	84,25	66,35	105,95	99 —	78,15	54,40

MINIMI DI PAGA ORARIA PER LE DONNE

ZONE	1ª Categoria				2ª Categoria				3ª Categoria			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	146,50	122,70	115,50	102,20	138,30	116,20	103 —	89,55	130,10	109,45	97,75	78,20
Torino	143,25	119,95	113,05	99,95	135,55	113,60	100,75	87,55	127,25	107,10	95,55	76,50
Genova	142 —	118,85	112 —	99,10	134,35	112,55	99,85	86,80	126,10	106,15	94,75	75,85
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	141,40	118,35	111,50	98,60	133,75	112,10	99,40	86,40	125,55	105,70	94,35	75,50
Situazione extra:												
Varese	142,95	119,65	112,75	99,70	135,25	113,35	100,50	87,30	126,95	106,85	95,35	76,35
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	136,25	114,05	107,40	95,05	128,90	108 —	95,80	83,25	120,95	101,80	90,90	72,75
Situazione extra:												
Crema	145,05	121,45	114,45	101,20	137,25	115,05	102 —	88,65	128,85	108,45	96,75	77,50
Sondrio	140,50	117,65	110,80	98 —	132,05	111,40	98,80	85,85	124,75	105,05	93,70	75 —
Trieste	137,25	114,95	108,25	95,80	129,90	108,85	96,50	83,90	121,85	102,60	91,55	73,30
Verbania	138,60	116,05	109,25	96,70	131,10	109,90	97,45	84,70	123,05	103,60	92,40	74,05
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	133,65	111,05	105,40	93,25	126,40	105,95	93,90	81,70	118,65	99,90	89,15	71,35
Situazione extra:												
Biella	142,95	119,70	112,75	99,75	135,30	113,35	100,55	87,35	127 —	106,90	95,35	76,35
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	131,45	110,05	103,70	91,70	124,25	104,10	92,30	80,25	116,40	97,95	87,40	70 —
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	128,10	107,25	101,05	89,35	120,85	101,25	89,80	78 —	113 —	95,10	84,90	67,95
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	126,85	106,20	100 —	88,50	119,60	100,20	88,90	77,30	111,80	94,20	84 —	67,25
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	123,95	103,75	97,75	86,45	116,75	97,85	86,80	75,40	108,90	91,65	81,80	65,45
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	121,35	101,55	95,70	84,65	114,35	95,80	84,95	73,80	106,65	89,70	80,05	64,10
Situazione extra:												
Valdarno	125,55	105,10	99 —	87,55	118,35	99,20	88 —	76,45	110,30	92,80	82,85	66,30
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	115,75	96,90	91,35	80,80	109,05	91,40	81 —	70,40	101,55	85,45	76,30	61,05
Situazione extra:												
Ascoli Piceno	116,70	97,70	92,05	81,40	109,90	92,10	81,70	71 —	102,35	86,10	76,85	61,60
ZONA X:												
Avellino Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	112,10	93,80	88,40	78,25	105,20	88,20	78,15	68 —	97,50	82,05	73,25	58,65
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	108,20	90,55	85,30	76,50	101,50	85,10	75,40	65,55	94,05	79,15	70,60	56,55
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	102,40	85,75	80,75	71,45	96,15	80,55	71,40	62,05	89 —	74,90	66,90	53,50

Art. 23.

COTTIMI

Nel caso che l'azienda disponga il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, varranno le seguenti norme.

Le tariffe di cottimo dovranno essere determinate in modo da consentire all'operaio di normale capacità e operosità, nei periodi normalmente considerati, il conseguimento di un utile non inferiore al 7% oltre i minimi di paga oraria contrattuali.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto nel precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, il suo guadagno di cottimo gli verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati al lavoro a cottimo, dovranno essere comunicate per affissione, all'inizio dei lavori, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) stabilito.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi sarà fatta dall'azienda, agli operai che vi hanno lavorato, in misura proporzionale ai rispettivi minimi di paga base ed al numero complessivo delle ore singolarmente lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Le tariffe di cottimo non si considereranno definitive se non dopo un periodo di assestamento, che in ogni caso non potrà superare un mese Durante il periodo di assestamento, l'operaio sarà retribuito con le tariffe in corso di assestamento restando comunque ferma la disposizione di cui al terzo capoverso del presente articolo.

Superato tale periodo, le tariffe si considereranno stabilizzate e non potranno essere variate, a meno che non si verifichino modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro: in tal caso si procederà alla determinazione delle nuove tariffe, che si considereranno stabilizzate dopo il periodo di assestamento più sopra previsto.

Trascorso il periodo di assestamento, l'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, l'operaio dovrà essere retribuito a cottimo.

I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno parzialmente ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo, da valutarsi di comune accordo in sede aziendale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoranti a cottimo sono quelle previste dall'art. 48 (indennità di anzianità in caso di licenziamento e di dimissioni) del presente contratto di lavoro.

L'azienda non potrà servirsi, nel ciclo delle sue specifiche lavorazioni, di cottimisti i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra il lavoratore e l'azienda, e la dipendenza di un lavoratore da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici e disciplinari.

Qualunque contestazione non risolta nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa all'esame di un organo tecnico composto di un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un tecnico designato di comune accordo dalle Organizzazioni stesse. Tale organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia

Contro le decisioni del predetto organo tecnico è ammesso ricorso entro 15 giorni alle Associazioni Nazionali di categoria.

Art. 24.

LAVORI PESANTI E DISAGIATI

Agli effetti dell'applicazione del presente articolo, sono considerati lavori pesanti e disagiati quelli di cui all'elenco che segue.

Per il solo tempo di esecuzione saranno applicate sul minimo di paga oraria le indennità sotto indicate:

a)	pulizia e manutenzione interna camere filtri ed elettrofiltri	11 %
b)	pulizia e riparazioni eseguite all'interno di caldaie in opera	11 %
c)	recupero materiale all'interno di silos o tramoggie	21 %
d)	riparazione all'interno dei forni in condizioni di elevata temperatura . . .	18 %
e)	riparazioni all'interno dei forni in ambiente eccessivamente polveroso . . .	8 %
f)	addetti all'insaccamento . . . . l'indennità spetta: agli operai adibiti al ricevimento dei sacchi dal nastro trasportatore e a quelli adibiti a macchine insaccatrici o all'insaccaggio a mano in presenza di polverosità superiore a quella normale dello stabilimento, anche se siano addetti alternativamente alle due operazioni; se però la polverosità non è superiore a quella normale dello stabilimento, l'indennità compete per le sole ore prestate al nastro trasportatore;	6,50 %
g)	lavori eseguiti su ciminiere, su ponti mobili o su scale tipo Porta, in condizioni di sospensione che implichino particolare disagio . .	6 %
h)	lavori occasionali in particolari condizioni di disagio per parziale immersione in melma o polvere, in vasche o fosse di elevatori e per revisioni interne di molini cotto, crudo e carbone .	5 %
i)	montatori di ponti ad altezza elevata, con canne Innocenti e simili . .	1 %
l)	addetti ai reparti pompe Cera, limitatamente ai casi di difettoso funzionamento che determini ambiente eccezionalmente polveroso	4 %

m) lavori di ingrassaggio, riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carri ponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio e all'esterno delle eventuali opere di protezione e sicurezza . 6 %

n) trasporto klinker, in uscita dai forni in galleria, in locali chiusi, in condizioni di elevata temperatura o notevolmente polverosi . . . . 5 %

o) addetti alla manovra di tramoggie dei silos in galleria per lo scarico del pietrame in presenza di particolare polverosità . . . . 5 %

p) lavori in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su frontoni di cava . . . . 8 %

q) addetti, nelle cave, ai lavori di avanzamento in galleria per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aereazione per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione . . . 6,50 %

r) addetti alla manovra della bocca di scarico nelle cave ad imbuto, che lavorino nelle condizioni di cui al comma precedente . . . . 6,50 %

s) addetti alle miscele di amianto, ai disintegratori, alle olandesi, in ambiente polveroso. Sono considerati operai addetti ai disintegratori coloro che compiono l'alimentazione del disintegratore e la materiale immissione dell'amianto nel disintegratore stesso . . 5 %

t) lavori in miniera:

1) nel caso in cui tali lavori si effettuino in condizioni di particolare disagio, come presenza di gas tossici, soggezione eccezionale di acqua e profondità notevole, la indennità è fissata in ragione del . . . . 10 %

2) nel caso in cui le condizioni di disagio non siano quelle sopra descritte, l'indennità a partire dal 5 % del minimo di paga oraria, verrà fissata dalle Associazioni locali con l'intervento dell'Ispettorato del lavoro dal 5 % al 10 % massimo;

u) addetti al reparto battisacchi e battifiltri in presenza di polverosità superiore a quella normale dello stabilimento . . . . 4 %

v) addetti alla manovra delle tagliatrici per ricupero o riduzione di materiale, limitatamente ai casi in cui la tagliatrice determini notevole polverosità . 5 %

Al personale trasferito in zone malariche, la corresponsione di una indennità è condizionata alle disposizioni di legge e la misura di essa, in quanto dovuta, verrà fissata con accordi locali.

Chiarimento a verbale.

Si precisa che l'indennità dell'8 % prevista dal comma *p*) del presente articolo verrà applicata non solo quando il lavoratore sia sospeso nel vuoto, ma anche quando, pur poggiando i piedi su gradini del frontone di cava, il suo equilibrio sia assicurato dalla corda a cui è sospeso.

Chiarimento a verbale.

Fermo restando il principio che, là dove esistano, permangono le condizioni di miglior favore, le percentuali di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengano corrisposti per i suddetti lavori.

Art. 25.

CONTEGGIO DELLA PAGA

La paga sarà effettuata secondo le consuetudini aziendali settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente o mensilmente, mediante busta od altri stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che la compongono e le eventuali ritenute che la gravano.

Nel caso in cui la paga sia effettuata a quattordicina, quindicina o mese, su richiesta dei singoli lavoratori, secondo le consuetudini aziendali, dovranno essere corrisposti acconti pari a circa il 90 % della retribuzione spettante per il periodo trascorso dopo la precedente liquidazione della paga.

Per i cottimisti l'acconto sarà calcolato anche sul presunto utile di cottimo.

La paga sarà corrisposta immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta.

Le aziende esamineranno la possibilità di rendere il sistema di paga il più sollecito possibile.

Nel caso in cui la paga si faccia in località diversa dallo stabilimento o cava, ove la Direzione non provveda ad effettuarla sul luogo di lavoro, si concederà all'operaio di poter raggiungere il luogo in cui si effettua la distribuzione della paga al momento stabilito per la cessazione del lavoro, considerandosi compreso nell'orario il tempo impiegato per portarvisi.

La paga dovrà essere materialmente liquidata ai singoli operai al più presto e comunque non oltre 9 giorni di calendario dalla data di scadenza dei periodi a cui si riferisce. Tale termine potrà essere portato a dieci giorni nel caso in cui il nono giorno coincida con una festività.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello di paga, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Le differenze segnalate dopo tale periodo di 5 giorni, saranno regolate con la paga del periodo successivo.

Art. 26.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta agli operai una gratifica natalizia nella misura di 200 ore di retribuzione, come previsto dall'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, o da quelli eventualmente da stipularsi tra le Confederazioni.

Per i cottimisti si farà riferimento, ai sensi del suddetto accordo interconfederale, al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, entro i limiti contrattuali della conservazione del posto, non si detrarranno dal computo della gratifica natalizia, fermo restando che dall'azienda sarà dedotto quanto a titolo di gratifica natalizia il lavoratore ha percepito dagli Istituti previdenziali (INAM-INAIL).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, all'operaio saranno concesse tante frazioni di dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, e ciò a termini del citato accordo interconfederale. Agli effetti di cui sopra le frazioni di mese comunque non inferiori a giorni 15 verranno computate come mese intero.

Art. 27.

PREMIO DI ANZIANITÀ

All'operaio che abbia compiuto presso la stessa azienda i periodi di anzianità di servizio sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in tre quote e cioè una al compimento del 14° anno di anzianità di servizio, l'altra al compimento del 22° anno di anzianità di servizio e la terza sarà corrisposta al compimento del 30° anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari a 100 ore della retribuzione percepita all'atto della maturazione del diritto alla quota del premio.

Agli effetti della liquidazione delle quote del premio sarà computata anche l'indennità speciale.

Il predetto premio assorbe ogni altra provvidenza similare già in atto, compreso il premio « fedeli miniera ».

Per i cottimisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio realizzato negli ultimi due mesi precedenti la data di maturazione del diritto al premio, sempreché abbiano lavorato a cottimo per un periodo complessivo di cinque anni dei quali almeno due continuativi immediatamente prima della maturazione del primo scaglione (14° anno) ed uno immediatamente prima rispettivamente del secondo e terzo scaglione (22° e 30° anno). In difetto della condizione anzidetta, sarà computata nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 23.

Agli effetti della maturazione del diritto al premio di anzianità nei casi in cui sia intervenuta una risoluzione del rapporto di lavoro seguita da riassunzione nella stessa azienda, verrà computato anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa azienda, anteriormente alla risoluzione del rapporto di lavoro, sempreché detta risoluzione non sia stata causata da motivi disciplinari o da dimissioni del lavoratore e purché il periodo di interruzione non abbia avuto durata superiore ad un anno, ferma comunque la non computabilità del periodo di interruzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di chiamata o richiamo alle armi, verrà computato ai fini della maturazione del premio il periodo di tempo antecedente alla chiamata, nonché il periodo trascorso alle armi, sempreché il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile al termine del servizio militare.

Art. 28.

INTERRUZIONE DI ANZIANITÀ

Le interruzioni e sospensioni di lavoro, i brevi permessi, le assenze per chiamata e richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli per la conservazione del posto — nonché le assenze giustificate, non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 29.

TRASFERTE

All'operaio in servizio comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera, nel limite massimo di un percorso di 7 km. su strada ordinaria, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo di lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione a regime normale anche per le ore impiegate nel percorso.

Per i cottimisti sarà anche computata la percentuale minima di cottimo.

Qualora la detta distanza superi i 7 km, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio e il pagamento a regime normale delle ore impiegate per il percorso fino ad un massimo di 8 ore giornaliere, si corrisponderà il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio nei limiti normali, nonché una indennità di 300 lire in caso di pernottamento e di lire 100 in caso contrario.

All'operaio inviato in trasferta l'azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla distanza e alla prevedibile durata della trasferta stessa.

L'operaio in trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio del lavoro stesso.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

Nel caso di sospensione del lavoro che si verifichi nello stabilimento ove l'operaio è in trasferta, l'azienda gli corrisponderà la differenza tra il trattamento di integrazione a carico della Cassa Integrazione Guadagni e la normale retribuzione.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta all'operaio con un preavviso di 48 ore, salvo casi di assoluta urgenza.

Accertati motivi di salute che impediscano all'operaio di recarsi in trasferta non possono dar luogo al licenziamento.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad altro della stessa azienda, situato in diversa località, e sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.

Gli verrà inoltre corrisposta, limitatamente alla durata del viaggio, per sé e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, l'indennità giornaliera di L. 500 nel caso che il viaggio comporti pernottamento e di L. 200 in caso contrario.

Oltre a quanto sopra previsto, gli verrà corrisposta, se non capo-famiglia, una indennità di trasferimento commisurata a 80 ore della retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza. Se capo-famiglia, detta indennità sarà commisurata a 240 ore di retribuzione. Tale indennità di trasferimento sarà ridotta ad ore 40 per gli operai non capi-famiglia ed a ore 80 per i capi-famiglia, qualora l'azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione.

Per i cottimisti sarà anche computata la percentuale minima di cottimo.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di fitto.

L'operaio che non accetti il trasferimento, ha diritto, se licenziato, alla normale indennità di liquidazione prevista dal presente contratto.

Qualora peraltro ostino al trasferimento comprovati ed accertati seri motivi di salute dell'operaio o dei suoi familiari, l'azienda, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento.

Nel caso in cui il luogo di destinazione si trovi in zona malarica, accertati motivi di salute che impediscano all'operaio di trasferirsi in detta zona, non possono dar luogo a licenziamento.

All'operaio che viene trasferito per esigenze della azienda e che entro i dodici mesi successivi venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, saranno rimborsate le spese strettamente necessarie per il viaggio di ritorno per lui e famiglia e trasporto di masserizie, sempre che il rientro avvenga entro due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 31.

ENTRATA E USCITA DALLO STABILIMENTO

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dallo stabilimento è disciplinata dal regolamento interno.

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo e non può lasciare lo stabilimento, se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare in stabilimento.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare sia di trattenersi in stabilimento in ore fuori del suo orario di lavoro.

Salvo casi eccezionali, il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al proprio capo nella prima ora di lavoro.

Art. 32.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro allorché il permesso superi i 15 minuti.

Art. 33.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro le 48 ore successive al momento dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento. In caso di malattia, l'azienda ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia.

L'operaio turnista, date le esigenze tecniche dell'organizzazione dello stabilimento, in caso d'impedimento a presentarsi in servizio dovrà avvertire l'azienda entro le 24 ore, salvo giustificare i motivi dell'impedimento entro i termini previsti dal primo comma del presente articolo.

Art. 34.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui allo accordo interconfederale del 31 maggio 1941.

Gli operai hanno pertanto diritto, in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi retribuito ai sensi dell'art. 1 del sopracitato accordo. L'assegno di cui sopra sarà corrisposto dalla ditta all'inizio del periodo di congedo per conto dell'INPS.

Inoltre sull'importo delle giornate rimborsate alla azienda dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per congedo matrimoniale, l'azienda stessa devolverà, a favore dell'operaio che usufruisca di tale congedo, l'importo relativo a 20 ore lavorative, da computarsi in rapporto all'ammontare effettivamente rimborsato dal predetto Istituto.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate e sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Art. 35.

FERIE

L'operaio che abbia un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie annuali, con decorrenza della retribuzione, nella seguente misura:

per anzianità da 1 anno fino a 3 anni: 12 giorni lavorativi (96 ore);

per anzianità oltre 3 anni e fino a 13 anni: 14 giorni lavorativi (112 ore);

per anzianità oltre 13 anni e fino a 20 anni: 16 giorni lavorativi (128 ore);

per anzianità oltre i 20 anni: 18 giorni lavorativi (144 ore).

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Per determinare il periodo di ferie spettante in relazione all'anzianità dei singoli operai, si fa riferimento alla anzianità maturata al momento del godimento delle ferie.

Le ferie saranno normalmente godute in un unico periodo, ferma restando la facoltà dell'azienda di suddividerle in due periodi in relazione alle esigenze della produzione o su richiesta dell'operaio.

Le aziende, compatibilmente con le esigenze di lavoro, invieranno in ferie gli operai nel periodo di tempo compreso fra il 1° giugno ed il 31 dicembre di ogni anno, per reparto, per scaglioni o individualmente, tenuto conto del desiderio dell'operaio.

Compatibilmente con le esigenze della produzione, le aziende terranno conto dei desideri degli operai intesi ad usufruire delle ferie al di fuori del periodo sopra indicato.

Agli operai che entro il periodo suddetto non abbiano ancora maturato un anno di anzianità, sarà consentito di usufruire delle ferie in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. Qualora l'azienda non abbia consentito all'operaio di nuova assunzione il godimento della frazione di ferie relativa ai mesi di servizio decorsi fino al 31 dicembre, il primo periodo di ferie dopo l'assunzione sarà pari a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di anzianità effettiva presso l'azienda al momento del godimento delle ferie.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, l'operaio, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere avrà diritto al pagamento delle stesse. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli verrà corrisposto un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore ai quindici giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

A richiesta dell'operaio il pagamento delle ferie potrà essere anticipato all'inizio di esse.

Non è ammessa la rinuncia tacita delle ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per tutto quanto non compreso nel presente articolo, valgono le disposizioni dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 relativo alle ferie.

Art. 36.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al decreto-legge 13 settembre 1946, n. 303.

All'operaio ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuta l'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza diritto al riconoscimento dell'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

Art. 37.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia od infortunio, l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi senza interruzione dell'anzianità.

Trascorso tale periodo, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro liquidando all'operaio le indennità previste dal presente contratto per il caso di risoluzione non ai sensi dell'art. 46 (licenziamento per mancanze).

Per il trattamento di malattia od infortunio, valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 38.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale ne informerà subito la Direzione.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio, lo operaio avrà diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. 37 (trattamento di malattia ed infortunio).

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà la anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio, ai sensi del comma precedente, saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Chiarimento a verbale.

Le assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro e per infortunio sul lavoro, nei limiti della conservazione del posto, non interromperanno l'anzianità a tutti gli effetti del presente contratto.

Art. 39.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto riguarda la gravidanza e il puerperio, vigono le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici madri.

Art. 40.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Agli operai che nel corso del rapporto di lavoro vengono chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali nelle Organizzazioni nazionali operaie del settore, oppure la carica di sindaco nelle Amministrazioni comunali, verrà accordata una aspettativa per un periodo minimo di 1 anno e massimo di 2 anni, senza diritto alla corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità a nessun effetto contrattuale.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della Organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo agli operai cui è accordata l'aspettativa di ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione dalla carica che ha determinato la aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni dell'operaio.

L'operaio che ha fruito di un periodo di aspettativa non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

Art. 41.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore degli operai, nonché a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 42.

IGIENE SUL LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI

Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni, si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che contemplano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

In particolare, per quanto concerne l'approvvigionamento di acqua potabile, l'istituzione di bagni e doccie, l'installazione di spogliatoi e la fornitura di mezzi previsti per la protezione fisica dell'operaio, si fa riferimento agli articoli 19, 25, 28 e 38 del regolamento generale per l'igiene del lavoro, approvato con R. D. 14 aprile 1927, n. 530.

Art. 43.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e di regolamento in materia, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando lo infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, l'operaio dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade all'operaio comandato fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Il materiale sanitario in dotazione allo stabilimento sarà dato in consegna ad un elemento scelto fra quelli aventi maggiori attitudini, che, all'occorrenza, sarà incaricato di prestare il pronto soccorso. Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme saranno punite:

a) con una multa fino al massimo di tre ore di paga individuale di fatto;

b) con la sospensione fino ad un massimo di tre giorni;

c) con il licenziamento in tronco ai sensi dell'articolo 46 (licenziamento per mancanze).

I proventi delle multe saranno versati all'Istituto Nazionale Assicurazione Malattia. Qualora esistano presso la azienda istituzioni di carattere assistenziale per i lavoratori, i proventi delle multe saranno versati a dette istituzioni.

Art. 45.

MULTE E SOSPENSIONI

Le multe saranno inflitte all'operaio che:

1) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;

2) non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;

3) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;

4) non esegua il lavoro secondo le istruzioni, oppure lo esegua con negligenza;

5) arrechi danni, per disattenzione, al materiale di stabilimento o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione:

6) sia trovato addormentato;

7) introduca bevande alcooliche senza regolare permesso nello stabilimento;

8) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

9) danneggi volontariamente o metta fuori opera dispositivi antinfortunistici;

10) in qualsiasi modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro o ai regolamenti interni o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o al normale andamento del lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art. 46.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

L'azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso, nè indennità, nei seguenti casi:

1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;

2) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si rende impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

3) rissa nell'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;

4) recidiva di una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;

5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e la incolumità del personale o del pubblico o determinare gravi danneggiamenti agli impianti;

6) trafugamento di schizzi, di utensili, di altri oggetti, nonchè di prodotti o di materiali di proprietà dell'azienda;

7) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;

8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;

9) assenza ingiustificata per quattro giorni di seguito o per quattro volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Indipedentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave e di furto, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni.

Art. 47.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 46 (licenziamento per mancanze) o le dimissioni dell'operaio non in prova, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

6 giornate lavorative (ore 48) in caso di anzianità presso l'azienda fino a 5 anni;

11 giornate lavorative (ore 88) in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 5 anni e fino a 10;

13 giornate lavorative (ore 104) in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 10 anni e fino a 15;

16 giornate lavorative (ore 128) in caso di anzianità presso l'azienda oltre i 15 anni.

A tutti gli effetti del presente contratto, il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Agli effetti dell'applicazione del precedente comma, per i cottimisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio realizzato negli ultimi due mesi precedenti la data di risoluzione del rapporto, semprechè abbiano lavorato a cottimo continuamente nei tre anni immediatamente precedenti la risoluzione stessa.

In difetto di tale condizione sarà computata nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 23 (cottimi).

Art. 48.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 46 (licenziamento per mancanze) sarà corrisposta all'operaio una indennità di licenziamento nella misura seguente:

6 giorni (ore 48) di retribuzione per ogni anno, per i primi 4 anni di anzianità;

8 giorni (ore 64) di retribuzione per gli anni oltre il 4° sino al 10° incluso;

13 giorni (ore 104) di retribuzione per gli anni oltre il 10° sino al 15° incluso;

16 giorni (ore 128) di retribuzione per gli anni oltre il 15°.

Trascorso il 1° anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Le maggiori indennità di cui sopra non verranno corrisposte per l'anzianità già maturata al 31 dicembre 1946.

Per detta anzianità, l'indennità di licenziamento sarà corrisposta nelle misura seguente:

4 giorni (ore 32) di retribuzione per ogni anno, per gli anni dal 1° al 10° incluso;

5 giorni (ore 40) di retribuzione per ogni anno, per gli anni oltre il 10° sino al 15° incluso;

7 giorni (ore 56) di retribuzione per ogni anno, per gli anni oltre il 15°.

All'operaio dimissionario saranno corrisposte le percentuali sotto indicate dell'indennità:

50 % per anzianità di servizio sino a 5 anni compiuti;

75 % per anzianità di servizio oltre il 5° sino al 15° anno incluso;

100 % per anzianità di servizio oltre il 15° anno.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 55° anno di età se uomo e del 50° anno di età se donna, o per malattia od infortunio, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Agli effetti dell'applicazione del presente articolo, per i cottimisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio realizzato negli ultimi due mesi precedenti la data di risoluzione del rapporto, semprechè abbiano lavorato a cottimo continuativamente nei tre anni immediatamente precedenti alla risoluzione stessa.

In difetto di tale condizione la liquidazione sarà effettuata computando nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 23 (cottimi).

Art. 49.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE - DECESSO DELL'OPERAIO IN TRASFERTA

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

In caso di morte, non dovuta ad infortunio, dell'operaio che si trovi in trasferta, l'azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma nel comune di residenza.

Art. 50.

TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DI AZIENDA

Il trapasso e trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono di per sè il contratto di lavoro e l'operaio conserva integralmente i suoi diritti nei confronti della nuova gestione per il servizio precedentemente prestato.

In caso di fallimento seguito da licenziamento e in caso di cessazione dell'azienda, l'operaio avrà diritto, oltre al normale preavviso, alla indennità di licenziamento e a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 51.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni sul libretto di lavoro prescritte dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda rilascerà all'operaio, all'atto dell'abbandono del servizio, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'azienda e le mansioni disimpegnate.

Art. 52.

CONSERVAZIONI UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai suoi superiori diretti. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro darà diritto di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo capo.

In caso di licenziamento, deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

L'operaio risponderà — e la ditta potrà rivalersene sulle sue competenze — delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, semprechè l'operaio sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

In caso di dissenso sulla responsabilità e valutazione del danno, la questione sarà sottoposta ad arbitrato.

Le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera provvederanno, con accordi integrativi del presente contratto nazionale, a stabilire un adeguato compenso per il deterioramento degli utensili di proprietà degli operai nel caso in cui questi siano autorizzati ad usarli.

Art. 53.

VISITE D'INVENTARIO

Nessun operaio potrà rifiutarsi a qualsiasi visita di inventario che, per ordine della ditta, venisse fatta agli oggetti affidatigli e neppure ad eventuali visite personali anche all'uscita dallo stabilimento.

Art. 54

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 55.

MENSA

L'indennità sostitutiva della mensa è fissata nella misura di L. 30 per ogni giornata di presenza.

Negli stabilimenti ove sia istituita la mensa, il concorso degli operai alla spesa della stessa non dovrà essere superiore ad un sesto dell'indennità sostitutiva di cui sopra.

L'indennità sostitutiva non compete quando, esistendo la mensa, l'operaio non partecipi alla medesima per cause non dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute.

Per quanto concerne l'istituzione di refettori e cucine si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Chiarimento a verbale.

In relazione a quanto stabilito dal precedente contratto di lavoro, l'indennità sostitutiva della mensa si intende riferita agli stabilimenti con più di 100 operai. Sarà peraltro continuata la corresponsione della indennità anche in quegli stabilimenti con meno di 100 operai nei quali l'indennità è già di fatto corrisposta all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 56.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni Interne si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 57.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi fra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione » riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive Confederazioni.

Art. 58.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni dopo che siano accertate nella loro sfera di appplicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 59.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Tutti gli accordi interconfederali anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto dove questo non disponga espressamente.

Art. 60.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle locali competenti Associazioni sindacali degli Industriali e dei Lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 61.

DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 1958 e durerà fino al 30 giugno 1960.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdetto da una delle parti contraenti almeno un mese prima della scadenza.

ALLEGATO 1

ACCORDO 30 LUGLIO 1958

PER LA CORRESPONSIONE DELLA INDENNITA SPECIALE AGLI OPERAI DEGLI STABILIMENTI ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

(*Omissis*)

Il seguente accordo riguarda esclusivamente le categorie degli operai lavoranti negli stabilimenti esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento, e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso.

Per gli operai addetti alle miniere e agli stabilimenti della zona del Monferrato si fa riferimento all'accordo 27 maggio 1950 tra l'Unione Industriali di Alessandria e le contrapposte Organizzazioni dei lavoratori cementieri, che precisa anche a quali aziende l'accordo stesso è applicabile (V. allegato 2).

Il presente accordo è stato raggiunto nello spirito di favorire l'incremento della produzione nell'industria del cemento e dell'amianto-cemento, nell'intesa di conseguire il miglior rendimento delle maestranze ai fini di cui sopra e con l'impegno dei lavoratori di non presentare ulteriori richieste di premi di produzione e simili per tutta la durata del contratto nazionale.

Art. 1.

Agli operai di cui innanzi è fatto cenno, verrà corrisposta una indennità speciale mensile nella misura sotto indicata per le ore comprese fra le 180 e le 200 mensili.

Zona	Specializzati	Qualificati	Manovali specializzati	Manovali comuni
I	6.795	6.068	5.764	5.400
II	6.537	5.825	5.535	5.201
III	6.306	5.640	5.348	5.000
IV	6.162	5.526	5.220	4.915

Qualora le ore lavorate nel mese siano inferiori a 180, l'importo mensile dell'indennità sarà diminuito di 1/180 per ogni ora lavorata in meno delle 180. Se le ore lavorate siano superiori alle 200 l'importo mensile dell'indennità sarà aumentato di 1/200 per ogni ora lavorata oltre le 200.

Per le donne, i minori e gli apprendisti, la misura della indennità di cui sopra sarà ridotta secondo le disposizioni contenute negli accordi interconfederali 6 dicembre 1945 e 23 maggio 1946 per i minimi di paga base.

Il pagamento dell'indennità sarà effettuato mensilmente.

Art. 2.

Con la concessione di cui al precedente articolo, la parte operaia prende impegno di non avanzare, né in sede di categoria, né in sede aziendale, fino alla scadenza del contratto nazionale di lavoro in vigore e cioè quello stipulato il 30 luglio 1958, richieste di nuove istituzioni o di concessioni o rinnovazioni di indennità, sovvenzioni, premi e simili che comunque implichino aggravi economici per le aziende.

Sarà naturalmente data applicazione a quelle disposizioni di carattere generale che fossero previste da eventuali accordi interconfederali e da norme di legge.

Art. 3.

L'indennità speciale di cui all'art. 1 del presente accordo, non si cumula e si intende assorbire, fino a concorrenza, tutte le concessioni che a titolo di premio di produzione, fisso o variabile, o sotto altra forma di incentivo, siano già in atto o fossero in avvenire introdotte presso singole aziende o gruppi di aziende.

Art. 4.

Per gli operai di stabilimenti con forni verticali, la indennità di cui all'art. 1 del presente accordo, sarà ridotta di un terzo.

Art. 5.

Nel caso di particolari situazioni di disagio che dovessero verificarsi in alcuni stabilimenti (come quelli già segnalati di Palermo e Molfetta) resta convenuto che le situazioni stesse verranno esaminate su richiesta delle aziende, dalle Associazioni sindacali locali al fine di portare adeguati temperamenti nella corresponsione della indennità in questione.

In caso di mancato accordo, la vertenza sarà devoluta alle competenti Associazioni nazionali.

Art. 6.

Agli operai lavoranti a cottimo non compete l'indennità di cui al presente accordo.

Resta peraltro convenuto che al cottimista di normale capacità e laboriosità, verrà garantito un guadagno minimo orario non inferiore all'ammontare della paga base più l'indennità di cui sopra aumentati del 7 %.

Resta chiarito che le tariffe di cottimo in atto non dovranno essere variate, se già garantiscono all'operaio di normale capacità e laboriosità un utile del 7 % oltre la paga base e l'indennità speciale.

Art. 7.

L'indennità di cui al presente accordo verrà computata ai soli fini del calcolo della indennità sostitutiva di preavviso, dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia e a partire dal 1° luglio 1958, anche ai fini del premio di anzianità. Inoltre verrà computata come in appresso ai fini delle ferie e delle festività nazionali e infrasettimanali.

Ciò premesso, le ore relative alle festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 18 del contratto nazionale di lavoro, e alle ferie, di cui all'art. 35 di detto contratto, verranno considerate ore di presenza al lavoro e come tali computate e retribuite secondo quanto disposto dall'art. 1 del presente accordo.

Art. 8.

Il presente accordo decorre dal 1° luglio 1958 e avrà durata fino al 30 giugno 1960.

ALLEGATO 2

ACCORDO 27 MAGGIO 1950

CHE STABILISCE UN PREMIO AD INCENTIVO SULLA PRODUZIONE DEL CEMENTO, AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO PER LA ZONA DEL MONFERRATO

(*Omissis*)

Art. 1.

OPERAI INTERNI DI MINIERA

Il minimo di produzione per ciascuna miniera, di cui al disdettato accordo 20 agosto 1948, concordato aziendalmente fra Commissione Interna e Direzione, ragguagliato allo stesso numero di operai e di ore lavorate, ed a parità di condizioni dei lavori, si intende aumentato dal 10 al 12 %.

Qualora per cause non dipendenti dal lavoratore, una aliquota di operai venisse trasferita dalla o alla produzione, il minimo verrà ragguagliato al nuovo numero di operai addetti alla produzione.

Ferma restando la produzione minima di cui sopra, agli operai addetti all'interno delle miniere verranno corrisposti i seguenti compensi:

a) indennità speciale di cui all'accordo fra le Associazioni Nazionali di categoria, regolata dalle norme per essa previste dall'accordo stesso al quale si fa riferimento, e che per la zona del Monferrato corrisponde mensilmente a:

L. 2.445 per l'operaio specializzato;
L. 2.205 per l'operaio qualificato;
L. 2.080 per il manovale specializzato;

per un orario di lavoro compreso fra le 160 e le 200 ore mensili;

b) integrazione di:

L. 1.845 mensili per l'operaio specializzato;
L. 2.052 mensili per l'operaio qualificato;
L. 2.160 mensili per il manovale specializzato;

tale integrazione si intende ragguagliata ad un orario mensile di 180 ore di lavoro.

Il prospetto derivante dall'applicazione dei punti *a*) e *b*) per 180 e 200 ore è il seguente:

	Specializzati	Qualificati	Manovali specializzati
Indennità speciale	2.445	2.205	2.080
Integrazione . .	1.845 (10,25 orarie)	2.052 (11,40 orarie)	2.160 (12 orarie)
Per 180 ore . . .	4.290	4.257	4.240
	+ 205	+ 228	+ 240
Per 200 ore . . .	4.495	4.485	4.480

Gli operai esterni di miniera addetti agli argani, ai montacarichi e ai vagonieri addetti al carreggio della marna dalla bocca di pozzo al silos ed al tram industriale sono equiparati, agli effetti del trattamento di cui sopra, agli operai interni di miniera.

Chiarimento a verbale.

Si precisa che al raggiungimento della percentuale di aumento del 10 % sui minimi stabiliti in applicazione dell'art. 1 dell'accordo 20 agosto 1948, verrà corrisposto il trattamento previsto dal presente articolo.

Art. 2.

L'aumento della produzione, oltre il minimo di produzione base stabilito dall'art. 1, sarà retribuito nella seguente misura:

per aumento dall'1 al 10 % nel rapporto di 1:1;
per aumento dal 10 al 20 % nel rapporto di 1:1,50.

Il trattamento di cui al presente articolo si applica agli operai di cui all'art. 1 mentre non si applica agli operai degli stabilimenti e agli operai esterni di miniera non compresi nell'ultimo comma dell'art. 1.

Per chiarimento si riporta il prospetto relativo al premio di produzione spettante all'operaio specializzato al raggiungimento dei superi di cui sopra rispettivamente per 180, 190 e 200 ore.

Per aumento del 10 % sul minimo di produzione base:

	180 ore	190 ore	200 ore
Corrispettivo del minimo di produzione base di cui all'art. 1	4.290	4.392	4.495
Aumento del 10% oltre il minimo	429	440	450
Premio di produzione totale comprensivo dell'aumento .	4.719	4.832	4.945

Per aumento del 20 % sul minimo di produzione base:

	180 ore	190 ore	200 ore
Corrispettivo del minimo di produzione base di cui all'art. 1	4.290	4.392	4.495
Aumento del 10% oltre il minimo	429	440	450
Aumento di ulteriore 10% . .	644	660	675
Premio di produzione totale comprensivo dell'aumento .	5.363	5.492	5.620

Art. 3.

Le Direzioni competenti computano il premio ad incentivo sulla produzione.

In caso di modifiche nelle condizioni dei lavori o nelle attrezzature tecniche le Direzioni determinano le conseguenti variazioni in più o in meno dei minimi di produzione.

Le contestazioni, che dovranno essere immediatamente segnalate dalla Commissione Interna, verranno risolte aziendalmente fra le parti.

Art. 4.

OPERAI LAVORANTI ALL'ESTERNO DELLE MINIERE E NEGLI STABILIMENTI

Agli operai lavoranti all'esterno delle miniere (esclusi quelli compresi nell'ultimo comma dell'art. 1) e agli operai lavoranti entro e fuori stabilimento (compresi quelli delle draghe, ghiaia, parco trasbordo, ecc.) l'indennità speciale di cui all'accordo nazionale, al quale si fa riferimento, viene integrata in cifra fino a:

L. 4.200 complessive mensili per gli operai esterni di miniera;

L. 3.100 complessive mensili per gli operai addetti agli stabilimenti (compresi quelli delle draghe, ghiaia, parco trasbordo, ecc.).

Tale integrazione è regolata dalle norme previste dall'accordo nazionale per l'indennità speciale ed è assorbita fino a concorrenza nel solo caso di aumento della indennità speciale stessa.

Art. 5.

Qualora per cause tecniche non dipendenti dalla volontà degli operai, le ditte dovessero sospendere la produzione delle miniere oppure trasferire gli operai a lavori estranei all'incremento della produzione mineraria, i compensi, di cui ai comma *a*) e *b*) e relativo prospetto dell'art. 1, verranno corrisposti nella misura del 60 % di quelli previsti dall'articolo stesso per la durata dei periodi di sospensione della produzione o di trasferimento e per gli operai ai quali i compensi suddetti si riferiscono.

Nel caso in cui per ragioni di carattere tecnico venisse sospesa l'attività dei forni in stabilimento, i compensi di cui all'art. 4 verranno corrisposti nella misura del 60 % di quella totale prevista nel medesimo articolo per tutta la durata della sospensione.

I compensi di cui agli articoli 1 e 4 non verranno corrisposti qualora la sospensione comportasse la fermata totale della produzione mineraria o dell'attività dei forni per una durata superiore a 30 giorni.

Art. 6.

La liquidazione di quanto dovuto per effetto degli articoli del presente accordo sarà fatta per ogni ora effettiva di lavoro eseguita dai singoli operai nel mese.

Il pagamento del premio complessivo spettante nel mese, verrà effettuato entro la prima decade del mese successivo.

Il trattamento previsto dal presente accordo non fa parte della retribuzione e pertanto non va computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 7.

Qualora, in seguito a provvedimenti legislativi o ad accordi interconfederali, l'orario normale contrattuale di lavoro attualmente fissato a 48 ore settimanali — venisse ridotto, si conviene sin d'ora, che, per quanto riguarda l'indennità speciale, essa verrà corrisposta secondo gli accordi tra le Associazioni Nazionali di categoria, mentre per quanto riguarda le integrazioni convenute con il presente accordo per il Monferrato, le parti firmatarie si incontreranno per ridurne relativamente l'ammontare mensile.

Art. 8.

Il presente accordo si applica ai soli operai delle miniere e stabilimenti seguenti:

Unione Cementi Marchino (miniere e stabilimenti di Casale-Morano-Ozzano);

F.lli Buzzi (miniere e stabilimento di Casale e Trino);

F.lli Bargero (miniere e stabilimento di Casale Monferrato);

Gabba & Miglietta (miniere e stabilimento di Casale);

Cementi Victoria (miniere e stabilimento di Trino);

Palli-Caroni-Deaglio (miniere e stabilimento di Casale);

Eternit (miniere e Cementeria di Ozzano);

S. A. Milanese e Azzi (miniere e stabilimenti di Casale e Ozzano).

Art. 9.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° giugno 1950 e viene trasmesso alle Associazioni Nazionali di Categoria per l'eventuale inserimento negli accordi nazionali in corso di trattative.

In caso di mancato inserimento esso avrà la durata di un anno e sarà rinnovabile per eguale periodo di tempo, salvo disdetta con un mese di preavviso.

ALLEGATO 3

ACCORDO DEL 21 AGOSTO 1953

PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ SPECIALE AGLI OPERAI ADDETTI ALLE MINIERE ED AGLI STABILIMENTI NELLA ZONA DEL MONFERRATO, ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

Fermo restando il riferimento agli operai della zona del Monferrato espresso nell'accordo nazionale di pari data per la corresponsione dell'indennità speciale, si conviene che anche agli operai cui si riferisce l'accordo 27 maggio 1950 intervenuto fra l'Unione Industriale di Alessandria e le contrapposte Organizzazioni dei lavoratori cementieri, saranno corrisposte, a far tempo dal 1° luglio 1953 le somme indicate nell'accordo nazionale e cioè:

Zone	Specializzati	Qualificati	Manovali specializzati	Manovali comuni
II	5.387	4.800	4.561	4.285

Resta inteso che la corresponsione di tale cifra sarà regolata dalle norme previste dall'accordo locale succennato del 27 maggio 1950 (allegato 2), tuttora in vigore ad eccezione di quanto previsto alla lettera *a*) dell'art. 1 che deve intendersi sostituito dalle corrispondenti norme dell'accordo nazionale 21 agosto 1953.

Oltre all'indennità speciale nella misura sopra precisata, saranno corrisposte agli operai le seguenti quote di integrazione:

1) per gli operai addetti all'interno di miniere le somme indicate alla lettera *b*) dell'art. 1 e successivo art. 2 dell'accordo 27 maggio 1950 (allegato 1);

2) per gli operai lavoranti all'esterno delle miniere e negli stabilimenti, essendosi da parte industriale aderito alla richiesta dei lavoratori che gli assorbimenti previsti dal secondo comma dell'accordo 28 giugno 1952 vengano effettuati con un criterio di temperamento, le residue quote di integrazione al 1° luglio 1953, dopo gli assorbimenti convenuti, restano determinate nelle seguenti misure:

a) operai lavoranti all'esterno delle miniere:
- L. 876 per l'operaio specializzato;
- L. 1113 per l'operaio qualificato;
- L. 1217 per il manovale specializzato;
- L. 1316 per il manovale comune;

b) operai lavoranti negli stabilimenti:
- L. 143 per l'operaio specializzato;
- » 380 per l'operaio qualificato;
- » 484 per il manovale specializzato;
- » 583 per il manovale comune.

Resta inteso che le residue quote integrative saranno assorbite nel caso di un eventuale nuovo aumento della indennità speciale.

La tabella dell'indennità speciale e delle quote integrative risulta pertanto come segue:

1) addetti all'interno delle miniere:

	Indennità speciale	Quota integrat. per 180 ore	Quota integrat. per 200 ore
Operaio specializzato .	5.387	1.845	2.050
Operaio qualificato . .	4.800	2.052	2.280
Manovale specializzato	4.561	2.160	2.400

2) addetti all'esterno della miniera:

	Indennità speciale	Residuo quota integrativa
Operaio specializzato	5.387	876
Operaio qualificato	4.800	1.113
Manovale specializzato	4.561	1.217
Manovale comune	4.285	1.316

3) addetti agli stabilimenti:

	Indennità speciale	Residuo quota integrativa
Operaio specializzato	5.387	143
Operaio qualificato	4.800	380
Manovale specializzato	4.561	484
Manovale comune	4.285	583

Visti il contratto e gli allegati 1, 2 e 3 che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 24 OTTOBRE 1958

PER GLI APPARTENENTI ALLA CATEGORIA SPECIALE O INTERMEDIA DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

Addì, 24 ottobre 1958,

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO rappresentata dal suo Presidente Dott. *Arnaldo Aonzo,* assistito dal Segretario Avv. *Paolo Armani* e dal Dottore *Gaetano Mancini,* con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti delle aziende nelle persone dei Signori: Ing. *Mario Baronci,* Avv. *Alberto Federici,* Dott. *Cesare Mastalli,* Sig. *Giuseppe Pedrazzi,* Dottor *Mario Puppo,* Dott. *Bruno Rossi* e con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco,*

e

la DELEGAZIONE CENTRALE SINDACALE INTERAZIENDALE (INTERSIND) rappresentata dal Dott. *Giuseppe Marchesano* e dal Dott. *Alessandro Nonis,* e con l'intervento di una delegazione delle Aziende a partecipazione statale nelle persone dei Signori: Avv. *Claudio Calabria,* Comm. *Francesco Crisi* e Dott. *Marcello Leonetti,*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE EDILI, AFFINI E DEL LEGNO (FENEAL) rappresentata dal Segretario Nazionale Dottore *Giordano Gattamorta,* dal Dott. *Natale Petitti* e *Paolo Mutti* dell'Esecutivo Nazionale, con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nella persona del Dott. *Raffaele Vanni* Segretario Confederale;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI (FILCA) rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Stelvio Ravizza,* dal Segretario Generale Aggiunto Sig. *Paolo Bellandi* e dai Segretari Nazionali Signori *Alfredo Messere* e *Alberto Abbiati,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) nelle persone del Dott. *Dionigi Coppo,* Segretario Confederale e del Sig. *Mario Pinna;*

il SINDACATO ITALIANO LAVORATORI CEMENTIERI aderente alla FILLEA rappresentato dalla Segreteria Nazionale nelle persone dei Sigg.: *Angelo Caldarola, Giovanni Lancia, Bruno Malatesta, Otello Mannini, Giuseppe Vignolo,* con la partecipazione della FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, DELL'EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A.) rappresentata dal Segretario Generale Dott. *Elio Capodaglio* e dai Segretari Sigg.: *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) nelle persone dei Segretari Onorevoli *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli* e del Dott. *Eugenio Giambarba;*

Addì, 24 ottobre 1958,

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA ITALIANA DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO, DELLA CALCE E DEL GESSO rappresentata dal suo Presidente Dott. *Arnaldo Aonzo,* assistito dal Segretario Avv. *Paolo Armani* e dal Dottore *Gaetano Mancini,* con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti delle aziende nelle persone dei Sigg.: Ing. *Mario Baronci,* Avv. *Alberto Federici,* Dott. *Cesare Mastalli,* Sig. *Giuseppe Pedrazzi,* Dott. *Mario Puppo,* Dott. *Bruno Rossi* e con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA in persona dell'Avv. *Enzo Bajocco;*

la DELEGAZIONE CENTRALE SINDACALE INTERAZIENDALE (INTERSIND) rappresentata dal Dott. *Giuseppe Marchesano* e dal Dott. *Alessandro Nonis,* e con l'intervento di una delegazione delle Aziende a partecipazione statale nelle persone dei Sigg.: Avv. *Claudio Calabria,* Comm. *Francesco Crisi* e Dott. *Marcello Leonetti*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI ED AFFINI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Reggente *Tomaso Sanesi,* assistito dal Segretario Nazionale Sindacale Signor *Sperello Belardinelli* e dai Sigg.: *Adalberto Bencini* e *Luigi Ferrari;* con la partecipazione della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dal Capo Ufficio Sindacale Sig. *Verledo Guidi;*

è stato stipulato il seguente contratto di lavoro da valere per gli intermedi dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento, e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso.

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI

L'assunzione dei lavoratori a cui si riferisce la presente regolamentazione avverrà a norma delle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali e sarà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria e del grado a cui egli è assegnato, della data di assunzione, del trattamento economico iniziale, della durata dell'eventuale periodo di prova, della località di svolgimento del lavoro e delle mansioni a cui normalmente deve attendere.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente contratto.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare:

a) il documento di identificazione personale;

b) il libretto di lavoro;

c) la tessera e i libretti per le assicurazioni sociali obbligatorie;

d) il libretto dell'assistenza malattia;

e) lo stato di famiglia agli effetti degli assegni familiari;

f) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi, i certificati degli eventuali studi seguiti e di far sottoporre il lavoratore a visita medica.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE

Per l'assunzione al lavoro e il lavoro delle donne valgono le disposizioni di legge.

Comunque, è fatto divieto di far lavorare di notte le donne di qualunque età, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, si eviterà di richiedere prestazioni di lavoro femminili nei giorni festivi.

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposto il minimo tabellare previsto per l'uomo.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del lavoratore è fatta per un periodo di prova di un mese, che potrà prolungarsi, d'accordo fra le due parti, per altri 15 giorni.

Durante il periodo di prova il trattamento economico non potrà essere inferiore al minimo di retribuzione previsto per la categoria e il grado per i quali il lavoratore è assunto in prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso nè di indennità.

In caso di licenziamento o di dimissioni durante la prova, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione di fatto afferente al periodo per il quale è stato mantenuto in servizio. Tuttavia, qualora il periodo di prova venisse prorogato oltre il mese, in caso di licenziamento durante la proroga dovrà essere pagata la retribuzione di fatto per l'intero periodo di proroga di quindici giorni.

Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Nel caso di assunzione di un lavoratore che sia già stato alle dipendenze della stessa azienda, non sarà richiesto il periodo di prova qualora egli venga adibito alle medesime mansioni esplicate precedentemente in stabilimenti aventi analoghe caratteristiche di produzione.

Art. 4.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da lettera di assunzione in cui dovrà essere indicata la data di scadenza del rapporto.

Tutte le norme fissate dal presente contratto, eccezione fatta per quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento, si applicano anche ai lavoratori assunti a tempo determinato.

Se il lavoratore viene mantenuto in servizio dopo la scadenza del termine prefissato, il suo contratto si intenderà trasformato in contratto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di assunzione, salvo che sia stato consensualmente prorogato o rinnovato.

Art. 5.

CRITERI DI APPARTENENZA ALLA CATEGORIA INTERMEDIA E DI ASSEGNAZIONE AI GRADI

Per quanto riguarda i criteri di appartenenza alla categoria intermedia e di assegnazione ai gradi si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali.

Art. 6.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato a mansioni inerenti a grado diverso nella medesima categoria intermedia, purchè ciò non comporti peggioramento del suo trattamento economico nè mutamento sostanziale della sua posizione.

Nel caso di assegnazione a mansioni inerenti al grado inferiore della stessa categoria intermedia, ove l'assegnazione stessa si prolunghi oltre il periodo di due settimane, il lavoratore avrà diritto di chiedere la risoluzione del rapporto con la corresponsione del trattamento di licenziamento in esso compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni pertinenti al grado superiore della stessa categoria intermedia, dopo che sia trascorso un periodo di quindici giorni e con effetto dall'inizio dello svolgimento di dette mansioni, sarà corrisposta, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto una indennità pari alla differenza fra i minimi tabellari dei due gradi.

Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nell'effettivo disimpegno di mansioni del grado superiore, avverrà senz'altro, a tutti gli effetti, il passaggio al grado superiore, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente per permesso o missione, malattia, infortunio, chiamata di leva o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio nel qual caso il periodo suddetto sarà elevato a 12 mesi. In caso di passaggio definitivo al grado superiore, l'indennità temporanea di cui al terzo comma del presente articolo verrà a cessare e al lavoratore sarà attribuito il minimo di retribuzione stabilito per il grado superiore, conservando l'importo in cifra degli aumenti periodici eventualmente maturati nel grado di provenienza.

Nel caso di passaggio definitivo al grado superiore avvenuto non per sostituzione di lavoratore assente per permesso o missione, malattia, infortunio, chiamata di leva o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio il riporto in cifra degli aumenti periodici maturati nel grado di provenienza sarà retrodatato al giorno della effettiva assunzione nelle nuove mansioni.

La frazione del biennio di anzianità in corso al momento del passaggio di grado, sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nel grado superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

Il passaggio dalla categoria operaia a quella speciale o intermedia non costituisce di per sè risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 8.

CALCOLO DELLE ANZIANITÀ AI FINI DI PARTICOLARI ISTITUTI

A) Ferie, trattamento malattie o infortunio, preavviso, dimissioni.

Ai soli effetti della commisurazione degli istituti contrattuali riguardanti: ferie, trattamento malattia o infortunio, preavviso e dimissioni, agli intermedi provenienti dalla categoria operaia sarà riconosciuto come anzianità utile, il servizio da ciascuno effettivamente prestato come operaio nella stessa azienda per un periodo massimo di 8 anni antecedenti al passaggio alla categoria intermedia o per quel minore periodo di servizio effettivamente prestato come operaio.

Tale riconoscimento avrà luogo indipendentemente dalla risoluzione o meno del rapporto di lavoro, e soltanto per i passaggi alla categoria intermedia intervenuti dal 1° luglio 1949 in poi.

Chiarimento a verbale.

Agli effetti della commisurazione degli istituti contrattuali di cui al primo comma del presente articolo, agli intermedi già in servizio al 30 giugno 1949 e che lo siano tuttora, l'anzianità maturata come operaio precedentemente al passaggio alla categoria intermedia, sarà riconosciuta al 100 % del servizio da ciascuno effettivamente prestato come operaio dal 1° gennaio 1937 alla data dell'effettivo passaggio, indipendentemente dalla risoluzione o meno del rapporto di lavoro.

B) Aumenti periodici.

Agli effetti degli aumenti periodici per i passaggi da operaio a intermedio avvenuti dal 1° luglio 1949 in poi, il rapporto di lavoro si considererà iniziato *ex novo* con la qualifica di intermedio, salvo le situazioni individuali di miglior favore in atto.

Chiarimento a verbale.

Ai soli effetti dell'applicazione degli aumenti periodici di anzianità in caso di passaggio da operaio ad intermedio avvenuto precedentemente alla data del 1° luglio 1949 si chiarisce:

1. Sarà riconosciuta al 100 % l'anzianità maturata come operaio a quegli intermedi i quali, non avendo avuto risolto il rapporto di lavoro all'atto del passaggio, già svolgevano nell'azienda le mansioni che hanno dato loro titolo di assegnazione alla qualifica intermedia. Il riconoscimento della anzianità comunque, non potrà essere retrodatato oltre il 1° gennaio 1937.

2. Agli intermedi per i quali, all'atto del passaggio si sia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo 1° gennaio 1945-31 dicembre 1947 l'anzianità sarà riconosciuta soltanto in ragione del 50 % del servizio effettivamente da ciascuno prestato quale operaio dal 1° gennaio 1937 al 31 dicembre 1944. Dal 1° gennaio 1945 l'anzianità utile agli effetti degli aumenti periodici viene riconosciuta ai lavoratori di cui trattasi in ragione del 100 %.

3. Agli intermedi per i quali all'atto del passaggio non si sia proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità sarà riconosciuta soltanto in ragione del 50 % del servizio da ciascuno effettivamente prestato quale operaio fino a risalire non oltre al 1° gennaio 1937.

Analogo trattamento sarà esteso agli intermedi per i quali il passaggio è avvenuto, con risoluzione del rapporto di lavoro, fra il 1° gennaio 1948 e il 30 giugno 1949.

C) Indennità di licenziamento.

Agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento nei casi di passaggio dalla categoria operaia a quella intermedia, si fa riferimento all'art. 39.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 48 ore settimanali ripartite in non più di otto ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle norme di legge in vigore.

Il calcolo per stabilire il compenso orario si farà dividendo la retribuzione di fatto mensile per il numero fisso di 180.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali ripartite in non più di 10 ore giornaliere. Resta peraltro convenuto che il lavoro prestato in più delle 8 ore giornaliere sarà compensato, per la nona e la decima ora, con la paga oraria, ottenuta dividendo per 200 il minimo di retribuzione, ridotta del 50 %, mentre il lavoro prestato oltre la decima ora sarà compensato con la paga oraria, ottenuta dividendo

per 180 la retribuzione di fatto e applicando la percentuale di maggiorazione per lavoro straordinario di cui all'art. 12.

Per le ore di lavoro prestate oltre la decima restano tuttavia ferme le consuetudini in atto per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze.

Art. 10.

SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO

In caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'azienda o dalle competenti Autorità, la retribuzione di fatto non subirà riduzioni.

In caso di intervento della Cassa Integrazione Guadagni valgono le norme di cui agli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dalle norme di legge in vigore, e cioè:

tutte le domeniche;

il primo giorno dell'anno;

il giorno dell'Epifania;

il 19 marzo, S. Giuseppe;

il 25 aprile, anniversario della liberazione (festa nazionale);

il giorno di lunedì dopo Pasqua;

il giorno dell'Ascensione;

il giorno del Corpus Domini;

il 1° maggio, festa del lavoro (festività nazionale);

il 2 giugno, fondazione della Repubblica (festività nazionale);

il giorno dei SS. Apostoli Pietro e Paolo;

il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

il giorno di Ognissanti;

il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale (festa nazionale);

il giorno della festa dell'Immacolata Concezione;

il giorno di Natale;

il giorno 26 dicembre;

il giorno del Santo Patrono del luogo dove ha sede lo stabilimento.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate, non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento del lavoratore, intendendosi tale trattamento comprensivo anche della festività stessa. Nel caso di prestazione di lavoro, spetterà al lavoratore il pagamento della retribuzione di fatto per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo.

Nel caso in cui una delle suddette festività cada di domenica, il trattamento economico è quello previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Per il lavoratore a turno prefissato, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere stabilito in un altro giorno della settimana, cosicchè la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre il giorno stabilito per il riposo viene considerato giorno festivo.

Al lavoratore per il quale si verificano le condizioni di cui al precedente comma, se una festività coincide con la domenica, sarà corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Le concessioni di cui ai precedenti commi non sono cumulabili con alcun altro eventuale trattamento corrisposto per gli stessi titoli.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme degli accordi interconfederali in vigore.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di cui all'art. 9.

E' lavoro notturno, quello effettuato dalle 22 alle 6.

E' lavoro festivo, salvo le deroghe previste dagli accordi interconfederali 27 aprile 1938 e 4 gennaio 1939, quello effettuato nei giorni di cui all'art. 11 al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni di festivo di cui appresso.

Le percentuali di maggiorazione che saranno applicate sulla retribuzione di fatto sono stabilite come segue:

lavoro straordinario feriale diurno	30 %
lavoro ordinario festivo e ordinario notturno, non compreso in turni avvicendati	50 %
lavoro ordinario festivo notturno	60 %
lavoro straordinario festivo	60 %
lavoro straordinario notturno	60 %
lavoro straordinario festivo notturno	70 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Tutte le percentuali indicate nel presente articolo si applicano per i cottimisti sul minimo di retribuzione maggiorato del minimo di cottimo.

Nel caso in cui al lavoratore non turnista dovessero essere richieste prestazioni in coincidenza col giorno di domenica, dette prestazioni gli verranno compensate con la percentuale di lavoro straordinario festivo, esclusa quella per il lavoro a turno, semprechè l'azienda non abbia prefissato il nuovo giorno di riposo compensativo, nel qual caso le prestazioni saranno compensate con la sola percentuale di lavoro ordinario festivo. Ove poi lo stesso lavoratore dovesse essere chiamato a lavorare anche nel suddetto giorno di riposo assegnatogli in sostituzione della domenica, il lavoro prestato in tale giorno sarà compensato con la percentuale di straordinario festivo.

Al lavoratore a turno che goda di riposo compensativo in altro giorno prefissato della settimana, non compete la percentuale di lavoro ordinario festivo per le prestazioni effettuate in giorno di domenica.

Qualora poi lo stesso lavoratore dovesse essere chiamato a lavorare anche nel giorno del suo riposo, il lavoro prestato in tale giorno sarà compensato con la maggiorazione di straordinario festivo.

Qualora si dovessero verificare sostituzioni temporanee ed occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi non saranno compensate con la maggiorazione del lavoro a turno, però le ore di lavoro eseguite di notte o di domenica, saranno retribuite rispettivamente con le percentuali

di lavoro ordinario notturno o festivo, ferma restando la concessione del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Verrà invece corrisposto ai lavoratori di cui sopra la sola percentuale di lavoro a turno ove la durata delle loro prestazioni, nel turno stesso, dovesse superare il periodo di sei giornate lavorative.

Al lavoratore che, per la sua specializzazione, venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione di fatto per la durata della prestazione stessa con la maggiorazione di straordinario o notturno, l'importo di due ore del minimo tabellare a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne (dalle 6 alle 22) o di tre ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

Art. 13.

LAVORO A TURNI

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno prestare l'opera loro nel turno per ciascuno di essi stabilito. I lavoratori dovranno essere avvicendati nei turni ad evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte o festivi.

Entro i limiti dell'orario normale, il lavoro eseguito in ore notturne o festive comprese in regolari turni periodici non gode delle percentuali di maggiorazione previste dallo art. 12. Tuttavia, in considerazione del disagio risentito, ai lavoratori che prestano la loro opera in detti turni periodici sarà corrisposta una maggiorazione del 7 % sulla retribuzione di fatto limitatamente per le ore lavorate durante i turni stessi.

La percentuale di cui sopra non è cumulabile con le maggiorazioni per lavoro straordinario di cui all'art. 12 intendendosi che la maggiore percentuale assorbe sempre la minore.

La percentuale per il lavoro a turni assorbe fino alla concorrenza ogni altro trattamento che fosse in atto presso le aziende per la stessa finalità per cui viene corrisposta la percentuale suddetta.

La percentuale indicata nel presente articolo si applica, per i cottimisti, sulla retribuzione di fatto aumentata del minimo di cottimo.

Art. 14.

MINIMI TABELLARI

I minimi tabellari per la categoria intermedia sono quelli qui appresso indicati:

MINIMI TABELLARI PER GLI UOMINI

ZONE	I Categoria		II Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0						
Milano	59.950	53.050	44.950	42.675	41.500	38.425
Torino	58.675	51.825	43.925	41.700	40.550	37.525
Genova	58.200	51.400	43.625	41.350	40.275	37.250
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	57.875	51.200	43.400	41.175	40.075	37.100
Situazione extra: Varese	58.575	51.775	43.900	41.650	40.525	37.500
ZONA II:						
Aosta, Bolzano Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia Pisa	55.800	49.400	41.825	39.650	38.575	35.725
Situazione extra: Crema	59.450	52.650	44.500	42.200	41.075	38.000
Sondrio	57.525	50.950	43.125	40.850	39.775	36.800
Trieste	56.200	49.800	42.100	39.925	38.850	35.950
Verbania	56.775	50.275	42.500	40.325	39.200	36.300
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	54.800	48.500	41.075	38.950	37.900	35.075
Situazione extra: Biella	58.625	51.850	43.925	41.700	40.525	37.650
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	53.800	47.600	40.275	38.225	37.200	34.450
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	52.250	46.275	39.125	37.150	36.100	33.400
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	51.675	45.750	39.050	36.725	35.775	33.075
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	50.550	44.725	37.850	35.875	34.925	32.325
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	49.600	43.825	37.100	35.130	34.250	31.700
Situazione extra: Valdarno	51.275	45.325	38.350	36.400	35.400	32.775
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	48.400	42.775	35.725	33.925	33.025	30.525
Situazione extra: Ascoli Piceno	48.750	43.125	36.060	34.150	33.250	30.750
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	47.000	41.600	34.550	32.800	31.950	29.525
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	45.575	40.325	33.275	31.600	30.800	28.450
ZONA XII:						
Caltanissetta Enna, Reggio Calabria	44.425	39.325	31.525	29.950	29.150	26.975

MINIMI TABELLARI PER LE DONNE

ZONE	I Categoria		II Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0						
Milano	51.625	44.750	38.700	36 725	32.750	30.475
Torino	50.500	43.875	37.800	35 875	32.000	29.775
Genova	50.025	43.400	37.525	35 625	31.800	29.525
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	49.825	43.250	37.375	35 450	31.600	29.425
Situazione extra: Varese	50.400	43.725	37.775	35 350	31.950	29.750
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	48.025	41.650	35.925	34 125	30.425	28.350
Situazione extra: Crema	51.150	44.300	38 250	36 300	32.425	30.175
Sondrio	49.525	42.925	37.050	35 150	31.400	29 250
Trieste	48.375	41.925	36 200	34 350	30.650	28.575
Verbania	48.825	42.350	36.550	34 700	30.925	28.850
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	47.125	40.850	35.350	33 550	29.950	27.825
Situazione extra: Biella	50.425	43.675	37.800	35 900	32.000	29.750
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	46.325	40.025	34.650	32 925	29.350	27.300
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	44.950	38.950	33.650	31 950	28.525	26.500
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	44.450	38.675	33.275	31 600	28.250	26.300
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	43.525	37.725	32.600	30 950	27.550	25.650
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	42.650	36.950	31.900	30 250	26.975	25.125
Situazione extra: Valdarno	44.100	38.225	32.975	31.325	27.950	25.975
ZONA IX						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	41.600	36.100	30.800	29.200	26.025	24.325
Situazione extra: Ascoli Piceno	41.875	36.325	31.025	29.425	26.250	24.500
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo,	40.500	35.050	29.725	28.250	25.175	23.425
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	39.225	33.975	28.675	2 .250	24.275	22.575
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna Reggio Calabria	38.225	33.125	27.200	25.750	23.000	21.400

Eventuali variazioni in aumento dei minimi tabellari derivanti da accordi interconfederali aventi effetto dopo l'andata in vigore del presente contratto, dovranno dar luogo ad incontro fra le parti per determinare i limiti di applicazione.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato con la qualifica di intermedio, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda (salvo quanto previsto dall'art. 44 per il trasferimento in altra azienda), avrà diritto indipendentemente da ogni aumento di merito, ad una maggiorazione del 5% da calcolarsi come in appresso per un massimo di 11 bienni.

Detta maggiorazione, che viene denominata a tutti gli effetti del presente contratto « aumento periodico », decorrerà dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

L'importo di ciascun aumento periodico è commisurato al 5% del minimo tabellare del grado a cui appartiene il lavoratore aumentato della indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dello scatto, fermo restando quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 14 giugno 1952.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare e avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè questi possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo si fa riferimento a quanto stabilito nell'art. 8.

Art. 16.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza sarà calcolata mensilmente moltiplicando per 26 l'importo giornaliero.

Art. 17.

DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 9 per il calcolo della paga oraria, restano convenute le seguenti definizioni:

1) minimo tabellare: minimo previsto dalla tabella di cui all'art. 14 del presente contratto;

2) minimo di retribuzione: minimo di tabella più l'indennità di contingenza più aumenti derivanti dallo art. 15 ove competano;

3) retribuzione di fatto: minimo di retribuzione più merito ed eventuale superminimo.

Art. 18.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di miniera. — Ai lavoratori addetti a lavori in miniera sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

L. 1900 per gli intermedi di 1° grado;

L. 1500 per gli intermedi di 2° grado.

Indennità testimoni. — E' mantenuta integra la retribuzione di fatto dell'intermedio chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio. In tal caso l'intermedio, qualora debba allontanarsi dal posto o località di lavoro, ha diritto al trattamento previsto dall'art. 23.

Indennità zona malarica. — Al lavoratore destinato o trasferito dall'azienda da zona non malarica in zona malarica, la corresponsione di una indennità è condizionata alle disposizioni di legge e la misura di essa, in quanto dovuta, verrà fissata con accordi stipulati tra le Organizzazioni territoriali competenti.

Lavori pesanti e disagiati. — Ai lavoratori addetti alla sorveglianza e al controllo dell'esecuzione dei seguenti lavori pesanti e disagiati, verranno corrisposte, per il solo tempo di esecuzione, le sottoindicate percentuali da calcolarsi sul minimo tabellare orario (1/180 del minimo tabellare mensile):

a) riparazioni eseguite all'interno di caldaie in opera 11%

b) riparazioni all'interno di forni in ambiente eccessivamente polveroso 7%

c) sorveglianza all'insaccamento 6%

d) lavori occasionali in particolari condizioni di disagio per parziale immersione in melma o polvere in vasche o fosse di elevatori e per riparazioni interne di molini cotto, crudo e carbone 5%

e) sorveglianza su ponti ad altezza elevata, montati con canne Innocenti e simili 4%

f) riparazioni o cambio di funi eseguite su teleferiche o carri ponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio e all'esterno delle eventuali opere di protezione e sicurezza 6%

g) addetti nelle cave, al controllo di lavori di avanzamento in galleria per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aereazione per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione . . 7%

h) addetti al controllo della formazione delle miscele di amianto in ambiente polveroso . . 5%

Chiarimento a verbale.

Fermo restando il principio che, là dove esistano, permangono le condizioni di miglior favore, le percentuali di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengano corrisposti per i suddetti lavori.

Art. 19.

PAGAMENTO DELLE COMPETENZE

Il pagamento delle competenze sarà effettuato secondo le consuetudini aziendali, quindicinalmente o mensilmente mediante buste od altri stampati individuali, su cui saranno specificati i singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dal giorno in cui avrebbe dovuto essere effettuata la paga; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazioni sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello di paga, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno regolate con la paga del periodo successivo.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà cinque giorni prima di Natale, al lavoratore, una gratifica natalizia pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, entro i limiti contrattuali della conservazione del posto, non si detrarranno dal computo della gratifica natalizia, fermo restando che dall'azienda sarà dedotto quanto a titolo di gratifica natalizia il lavoratore ha percepito dagli istituti previdenziali (INAM-INAIL).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica suddetta quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. Le frazioni di mese, comunque non inferiori a giorni 15, vengono computate come un mese intero.

Art. 21.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Al lavoratore che ha conseguito complessivamente, presso la stessa azienda, i periodi di anzianità di servizio sottoindicati compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del 15° anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del 23° anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari ai cinque sesti della retribuzione mensile di fatto — esclusa ogni indennità a qualsiasi titolo corrisposta — percepita all'atto della maturazione del diritto al premio.

Il suddetto premio assorbe fino a concorrenza ogni altra provvidenza similare compreso il premio « fedeli alla miniera ».

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Sarà invece computabile il periodo trascorso alle armi anche per chiamata alle armi per servizio di leva, semprechè a seguito di detta chiamata alle armi non sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, e cioè per le chiamate alle armi antecedenti alla legge 13 settembre 1946, n. 303.

Date le finalità e la natura del premio di anzianità, nel computo dell'anzianità utile agli effetti della concessione di esso, viene compreso anche il servizio eventualmente prestato nella stessa azienda come operaio.

Art. 22.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Ai lavoratori ex combattenti che abbiano prestato servizio sotto le armi in periodo di guerra e che non abbiano usufruito della conservazione del posto durante il suddetto servizio militare e non abbiano inoltre già goduto della concessione di cui al presente articolo, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella misura di 6 mesi se il servizio militare come sopra prestato sia stato pari o superiore a 6 mesi ma inferiore ad un anno, e nella misura di un anno se il predetto servizio sia stato pari o superiore ad un anno.

Il diritto alla predetta anzianità, sotto pena di decadenza, deve essere debitamente documentato alla azienda dal lavoratore di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, e, dal lavoratore già in servizio, entro tre mesi dalla data in cui gli sarà consegnata dalla azienda copia del presente contratto.

Art. 23.

TRASFERTE

Al lavoratore in servizio, comandato a lavorare fuori del luogo ove normalmente svolge la sua opera, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo del lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione di fatto a regime normale anche per le ore impiegate nel percorso fino a un massimo di otto ore.

Fermo restando quanto sopra, sarà corrisposto al lavoratore il rimborso di eventuali spese di vitto nei limiti normali qualora lo spostamento del lavoratore

stesso non sia stato predisposto in modo da consentirgli di consumare il pasto nel luogo di residenza. Saranno altresì rimborsate al lavoratore le spese di alloggio nei limiti normali qualora lo spostamento predisposto dall'azienda comporti la necessità di pernottamento fuori residenza. Nel caso di trasferta con pernottamento sarà inoltre corrisposta una indennità in misura di L. 350 agli intermedi di primo grado e di L. 300 agli intermedi di secondo grado.

E' in facoltà dell'azienda di prefissare forfetariamente in forma di diaria, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi sul posto di trasferta all'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

Al lavoratore inviato in trasferta, l'azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla prevedibile durata della trasferta stessa.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi di assoluta urgenza.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dare luogo a licenziamento.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare un trattamento forfetario per tutto il periodo di trasferta.

Art. 24.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda situato in diversa località, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese per il trasporto delle masserizie.

Gli verrà inoltre corrisposto limitatamente alla durata del viaggio, per sè e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso previamente concordato nei limiti normali delle spese di viaggio, di vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposta:

se celibe: una indennità di trasferimento commisurata a 12 giorni della retribuzione di fatto che andrà a percepire nella nuova residenza;

se capo famiglia: detta indennità sarà commisurata a giorni 35.

L'indennità di cui sopra sarà ridotta rispettivamente a giorni 6 o a giorni 12 qualora l'azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione.

Qualora il nucleo familiare convivente a carico del lavoratore sia composto di più di 3 persone oltre lui, verrà corrisposta dall'azienda, una indennità supplementare pari all'importo di tre giornate di retribuzione di fatto per ogni componente di detto nucleo, oltre il terzo, che con lui si trasferisce.

Il lavoratore avrà inoltre diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva *ad personam*, se più favorevole la retribuzione di fatto goduta precedentemente, ma non quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla normale indennità di liquidazione prevista dal presente contratto, preavviso compreso.

Nel caso in cui il luogo di destinazione si trovi in zona malarica, accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di trasferirsi in detta zona, non possono dare luogo a licenziamento.

Al lavoratore che viene trasferito per esigenza della azienda e che entro i 12 anni successivi venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, saranno rimborsate le spese che egli abbia effettivamente sostenute per tale rientro con gli stessi criteri fissati più sopra per il trasferimento dovuto ad esigenze di servizio, sempre che il rientro avvenga entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

La concessione di cui sopra avrà luogo anche se il licenziamento venga disposto oltre il termine di 12 anni dalla data del trasferimento qualora il lavoratore abbia superato, alla data del licenziamento stesso, i 60 anni di età.

Il trasferimento sarà comunicato al lavoratore con un mese di preavviso.

Art. 25.

ASSENZE - PERMESSI - BREVI CONGEDI CONGEDO MATRIMONIALE

Tutte le assenze devono essere giustificate all'azienda dal lavoratore non più tardi del giorno successivo a quello dell'assenza, salvo casi di forza maggiore.

Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda accorderà permessi e brevi congedi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere il trattamento economico qualora l'assenza superi la giornata. Tali permessi e brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Al lavoratore che contrae matrimonio viene concessa una licenza di 10 giorni lavorativi non computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, nei quali gode della retribuzione di fatto. In aggiunta a tale trattamento resta convenuto che sull'importo delle giornate rimborsate dall'INPS per congedo matrimoniale, l'azienda devolverà a favore del lavoratore che usufruisca di tale congedo, l'importo relativo a 5 giornate.

Verificandosi variazioni delle norme che regolano attualmente l'istituto del congedo matrimoniale, al lavoratore sarà in ogni caso garantito il godimento in complesso di 15 giornate di retribuzione.

Art. 26.

FERIE

Il lavoratore che abbia un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto a un periodo di ferie annuali, con decorrenza della retribuzione di fatto, nella seguente misura:

per anzianità di servizio:

fino a 4 anni, giorni 15 lavorativi;

da oltre 4 e fino a 10 anni, giorni 16 lavorativi;

da oltre 10 e fino a 20 anni, giorni 20 lavorativi;

da oltre 20 e fino a 25 anni, giorni 23 lavorativi;

oltre i 25 anni, giorni 25 lavorativi.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 8.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, nel fissare l'epoca delle ferie, l'azienda terrà conto degli eventuali desideri del lavoratore.

Se il lavoratore, per esigenze di servizio non possa usufruire interamente o in parte delle ferie per l'anno a cui esse si riferiscono, avrà diritto di usufruirne nell'anno successivo.

A richiesta del lavoratore il trattamento economico relativo al periodo delle ferie potrà essere corrisposto anticipatamente all'inizio di esse.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestati, anche se la risoluzione avvenga nel primo anno di servizio. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Se il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, egli usufruirà del trattamento di trasferta di cui all'art. 23 per il tempo necessario sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie, e analogamente il periodo di tempo necessario per l'eventuale ritorno nella località di godimento delle ferie.

Art. 27.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L. 13 settembre 1946, n. 303.

Al lavoratore ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuta l'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370. Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 28.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia o infortunio, il lavoratore non in prova avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi; corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per i primi due mesi; del 75% di essa per i successivi due mesi e del 50% per un ulteriore mese;

b) per anzianità di servizio oltre il 5° anno e fino a 10 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi; corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per i primi tre mesi; del 75 % di essa per i successivi due mesi e del 50% per un ulteriore mese;

c) per anzianità di servizio oltre il 10° anno: conservazione del posto per un periodo massimo di 10 mesi; corresponsione del 100% della retribuzione di fatto per i primi 4 mesi; del 75% di essa per i successivi tre mesi e del 50% per un ulteriore mese.

Il trattamento economico sopra indicato comprende e integra quello assicurato al lavoratore dall'INAM, fermo restando che dalle quote a carico dell'azienda sarà anche dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore per atti previdenziali aziendali o derivanti da contratto. Entro gli stessi limiti di cui sopra le aziende integreranno il trattamento assicurato dall'INAIL al lavoratore colpito da infortunio sul lavoro o da malattia professionale.

Tale integrazione di trattamento concesso nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale non comporta alcun altro impegno dell'azienda verso il lavoratore per l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale da lui subiti.

Qualora l'assenza per malattia perduri oltre i termini sopra indicati, è in facoltà dell'azienda di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nei casi in cui, per il perdurare della assenza per malattia oltre i termini di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione dell'indennità di licenziamento esclusa quella sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata alla azienda entro 24 ore, salvo caso di giustificato impedimento. L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 8.

Su richiesta del lavoratore che, avendo esaurito il trattamento di malattia di propria spettanza, debba effettuare il ricovero in un sanatorio, sarà concesso dall'azienda un periodo di aspettativa fino a un massimo di un anno in conformità dell'art. 30.

Art. 29.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per quanto attiene alla tutela fisica ed al trattamento economico delle lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio, si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modifiche.

Art. 30.

ASPETTATIVA

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno per gravi motivi familiari che dovranno essere pienamente comprovati e giustificati.

L'aspettativa potrà essere concessa per la durata della carica e fino ad un massimo di due anni ai lavoratori chiamati a coprire cariche pubbliche o sindacali che ne facciano richiesta al momento della nomina. In tal caso la domanda di aspettativa potrà essere presentata soltanto dai lavoratori che abbiano almeno una anzianità di servizio di un anno.

Per l'applicazione del precedente comma dovrà trattarsi di cariche per le quali sia prevista la corresponsione di indennità o compenso e che siano tali da richiedere continuità e assiduità di prestazioni. I lavoratori rivestiti di tali cariche non potranno svolgere altra attività professionale impiegatizia, industriale o commerciale comunque lucrativa.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano agli stabilimenti con meno di 130 operai. Il periodo di aspettativa non sarà retribuito nè computato agli effetti della anzianità di servizio, nè di alcun altro istituto contrattuale.

Qualora dovessero venire meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa, il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.

Il lavoratore che non si presenti in servizio entro il suddetto termine o entro 15 giorni dalla scadenza dell'aspettativa, sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15.

Ai lavoratori che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa. Al rientro del lavoratore in aspettativa, il rapporto di lavoro così stabilito a termine si intenderà risolto.

Chiarimento a verbale.

Un breve ritardo oltre il termine di due anni connesso alla decadenza dalla carica pubblica o sindacale rivestita dal lavoratore, non comporterà la cessazione dell'aspettativa.

Art. 31.

PREVIDENZE SOCIALI

L'azienda provvederà alle previdenze di legge attualmente in vigore a favore dei lavoratori, nonchè a quelle che venissero eventualmente istituite in seguito.

Art. 32.

ALLOGGIO E VESTIARIO

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte della azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà dell'azienda di trattenere sul trattamento economico mensile del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che sia all'uopo necessaria formale disdetta, allo atto della cessazione del rapporto — per qualsiasi causa — o all'atto del trasferimento del lavoratore ad altra sede.

In caso di licenziamento che non sia dovuto a provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 37, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 3 chilometri, l'azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Qualora l'azienda prescriva ai propri lavoratori l'uso in servizio di determinati indumenti — quali camici, grembiuli, ecc. — essa provvederà gratuitamente alla relativa fornitura.

La rinnovazione di tali indumenti sarà preventivamente regolata dall'azienda ed è fatto obbligo ai lavoratori di porre la massima cura nel conservarli.

Art. 33.

IGIENE SUL LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI

Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento al regolamento generale e ai regolamenti speciali che contemplano tale materia, le cui norme devono essere strettamente osservate.

In particolare, per quanto concerne la fornitura di mezzi previsti per la protezione fisica del lavoratore, l'approvvigionamento negli stabilimenti di acqua potabile, l'istituzione di bagni e docce, l'installazione di spogliatoi, si fa riferimento agli articoli 26, 36, 38, 40 del regolamento generale per l'igiene del lavoro, il testo dei quali viene riportato in appendice al presente contratto.

Art. 34.

PRONTO SOCCORSO

Le parti si richiamano alle disposizioni di legge e di regolamento in materia, che dovranno essere rigorosamente osservate.

In caso di infortunio sul lavoro, anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, il lavoratore dovrà immediatamente avvertire i propri capi diretti, o la Direzione dello stabilimento, che provvederanno alle cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accada al lavoratore comandato fuori stabilimento la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Art. 35.

NORME AZIENDALI

Oltre che al presente contratto collettivo, il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano limitazioni dei diritti derivanti dal presente contratto.

Tali norme saranno portate a conoscenza del personale con ordine di servizio od altro mezzo.

Art. 36.

DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo di presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto e del regolamento interno dell'azienda, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

c) conservare assoluta segretezza sui procedimenti di produzione, sugli interessi dell'azienda e non trarre profitto, con danno dell'azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, nè svolgere attività contraria all'azienda medesima;

d) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che potrebbero procurargli lucro e comunque possono sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'azienda;

e) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati.

Salvo autorizzazione dell'azienda, gli è vietato inoltre di valersi, anche fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che siano in relazione con gli interessi dell'azienda e ricevere a tale effetto compensi e regali sotto qualsiasi forma.

Art. 37.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione di fatto;

d) sospensione dal lavoro, o dal trattamento economico e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego, salve restando le procedure in atto.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

L'importo delle multe sarà devoluto a istituzioni assistenziali che svolgono attività in favore del personale dell'azienda.

Indipendentemente dall'applicazione dei provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari, il lavoratore sarà ritenuto al risarcimento dei danni arrecati. In caso di danneggiamenti per colpa grave, il lavoratore potrà essere tenuto al risarcimento del danno fino a concorrenza di 15 giorni di retribuzione di fatto e l'importo da risarcire qualora non sia intervenuto licenziamento, sarà rateizzato in modo che la trattenuta mensile non superi il 10 % della retribuzione di fatto.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, vengono stabiliti come segue, a seconda dell'anzianità e dei gradi di appartenenza nella categoria:

lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, abbiano raggiunto anzianità di servizio:

— fino a 5 anni: mesi 1 se intermedi di 1° grado; mezzo mese se intermedi di 2° grado;

— da oltre 5 fino a 10 anni: mesi 1 e mezzo se di 1° grado; mesi 1 se di 2° grado;

— da oltre 10 fino a 15 anni: mesi 2 se di 1° grado; mesi 1 e mezzo se di 2° grado;

— oltre i 15 anni: mesi 2 e mezzo se di 1° grado; mesi 2 se di 2° grado.

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di notifica del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, dovrà corrispondere all'altra per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari all'importo della reribuzione globale di fatto come indicata all'art. 39.

Il datore di lavoro ha il diritto di ritenere su quanto da lui dovuto al lavoratore, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato, un importo corrispondente alla retribuzione globale di fatto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

Durante il compimento del preavviso, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 8.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 37 del presente contratto, al lavoratore compete per ogni anno di anzianità maturata nella categoria intermedia una indennità pari a 23/30 della retribuzione globale mensile come in appresso specificata.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto ivi compresa l'indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi.

L'indennità di anzianità relativa al periodo in cui il lavoratore è appartenuto alla categoria operaia sarà liquidata, in base alle disposizioni tutte previste dalla regolamentazione degli operai vigente al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata sull'ultima retribuzione globale mensile percepita come intermedio.

Chiarimento a verbale.

Agli intermedi in servizio al 30 giugno 1949 che si trovano ancora oggi alle dipendenze dell'azienda, i quali, precedentemente all'applicazione degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, già svolgevano mansioni proprie della categoria di nuova istituzione e per i quali, all'atto del conferimento della qualifica di intermedio, non fu risolto il rapporto di lavoro, l'anzianità per il servizio precedentemente prestato nelle stesse mansioni è riconosciuta agli effetti del presente articolo fino a risalire come massimo al 1° gennaio 1945, e l'indennità di cui al quinto comma sarà integrata, limitatamente al periodo in cui tali mansioni furono effettivamente svolte, nelle seguenti misure:

per anzianità maturata dal 1° al 4° anno incluso, tre giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;

per ogni anno di anzianità successivo al 4° e fino al 15° incluso, quattro giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;

per ogni anno di anzianità successivo al 15°, cinque giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio.

L'importo di ciascuna giornata aggiuntiva sarà calcolato in base alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore quale intermedio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli intermedi nei confronti dei quali, precedentemente alla data del 31 dicembre 1947 le aziende procedettero alla liquidazione dell'anzianità come operaio in coincidenza col passaggio alla nuova categoria, restano ferme agli effetti del presente articolo, le disposizioni contenute nell'accordo 30 luglio 1949, il cui testo viene riportato in appendice al presente contratto. (Vedi allegato 1).

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, saranno corrisposte al lavoratore che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta nella categoria, le seguenti aliquote dell'indennità di licenziamento calcolata secondo le norme del precedente art. 39:

1) 50 % in caso di anzianità fino ad anni 5;

2) 100 % in caso di anzianità oltre i 5 anni.

L'indennità di licenziamento di cui al precedente art. 39, verrà corrisposta in ragione del 100 % in tutti i casi in cui le dimissioni siano dovute a malattia, infortunio, matrimonio, gravidanza e puerperio o siano presentate da lavoratori che abbiano compiuto il 55° anno di età se uomini e il 50° anno di età se donne.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 8.

Art. 41.

CASO DI MORTE DEL LAVORATORE

In caso di morte del lavoratore, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso, saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

A puro titolo di liberalità, in caso di morte del lavoratore, agli eredi sarà concesso, quale rimborso alle spese funerarie, un sussidio la cui misura sarà fissata ad esclusivo giudizio dell'azienda.

Art. 42.

TRAPASSO - TRASFORMAZIONE CESSAZIONE O FALLIMENTO DI AZIENDA

Il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non risolvono il rapporto di lavoro e il lavoratore conserva integralmente i suoi diritti nei confronti della nuova gestione per il servizio precedentemente prestato.

In caso di fallimento seguito da licenziamento e in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto, oltre al normale preavviso, all'indennità di licenziamento e a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 43.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

In caso di licenziamento o dimissioni, l'azienda consegnerà al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato con la indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate e del grado al quale ha appartenuto.

Nel certificato di servizio sarà specificato se il lavoratore abbia goduto della maggiore anzianità convenzionale di cui all'art. 22 e nei casi in cui non ne abbia goduto verrà indicato il motivo.

Art. 44.

TRASFERIMENTI IN ALTRA AZIENDA

Nel caso che venga disposto dal datore di lavoro il trasferimento del lavoratore in altra azienda, è in facoltà del lavoratore stesso o di ritirare la liquidazione dell'indennità di licenziamento spettantegli fino alla data del trasferimento oppure di richiedere il riconoscimento, a tutti gli effetti contrattuali, da parte della azienda in cui è trasferito, dell'anzianità maturata nell'azienda di provenienza nonchè il mantenimento del trattamento in questa ultima goduto.

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse accettare il trasferimento disposto dall'azienda, avrà diritto, anche se dimissionario, al trattamento di quiescenza comprensivo dell'indennità di preavviso.

Art. 45.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Tutti gli accordi interconfederali già esistenti, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto dove questo non disponga espressamente.

Art. 46.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 47.

PRECEDENTI TRATTAMENTI

La regolamentazione stabilita dal presente contratto non è cumulabile, nell'ambito di ciascun istituto, con altro trattamento e sostituisce ogni eventuale accordo aziendale preesistente.

Art. 48.

MENSA

Con riferimento alle situazioni di fatto esistenti, gli intermedi godranno del trattamento aziendale attualmente in atto.

Art. 49.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni Interne si fa riferimento agli accordi interconfederali.

Art. 50.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle locali competenti Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori, e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Eventuali controversie riguardanti esclusivamente l'interpretazione di clausole contrattuali saranno rimesse all'esame delle Associazioni stipulanti le cui risoluzioni saranno verbalizzate.

Art. 51.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1958 e scadrà il 31 maggio 1961. Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

ALLEGATO 1

ACCORDO 30 LUGLIO 1949

PER IL CONGUAGLIO DELLE LIQUIDAZIONI AGLI INTERMEDI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

(*Omissis*)

Per i lavoratori attualmente in servizio nei riguardi dei quali durante il periodo 1° gennaio 1945-31 dicembre 1947 sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro in dipendenza del loro passaggio alla categoria intermedia, effettuato in applicazione degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946, la decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti dell'applicazione del contratto nazionale di lavoro in data 1° luglio 1949 è fissata al 1° gennaio 1945.

Ai lavoratori suddetti viene concessa, limitatamente alla applicazione degli istituti contrattuali riguardanti le ferie, il trattamento di malattia e infortunio, il preavviso e le dimissioni, una anzianità convenzionale pari al 100% del servizio da ciascuno effettivamente prestato nel periodo compreso fra il 1° gennaio 1937 e il 31 dicembre 1944.

Agli stessi lavoratori è inoltre concesso, agli effetti dell'applicazione degli aumenti periodici, un'anzianità convenzionale, pari al 50 % del servizio da ciascuno effettivamente prestato nel periodo di cui al precedente comma.

Ferma restando la piena efficacia della risoluzione dei rapporti di lavoro come sopra avvenuta e quindi la decorrenza dal 1° gennaio 1945 dell'anzianità utile per la liquidazione della futura indennità di licenziamento come intermedi, le liquidazioni, singolarmente effettuate dalle aziende nei riguardi dei lavoratori di cui sopra in occasione della risoluzione del rapporto avvenuta in dipendenza del passaggio alla categoria intermedia, vengono conguagliate fino a concorrenza nelle seguenti misure:

per anzianità da 1 a 15 anni L. 2000;
per anzianità da 16 a 25 anni L. 2200;
per anzianità oltre i 25 anni L. 3000,

per ogni anno di servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1945.

Nei riguardi degli ex capi operai tuttora iscritti alla Cassa di Previdenza della Soc. Italcementi e limitatamente a questi, i suddetti conguagli vengono invece maggiorati come appresso:

per anzianità da 1 a 15 anni L. 3300;
per anzianità da 16 a 25 anni L. 3600;
per anzianità oltre i 25 anni L. 4000,

per ogni anno di servizio prestato anteriormente al 1° gennaio 1945.

Per il computo di entrambe le misure di conguaglio di cui sopra, le anzianità utili non potranno in ogni caso superare gli anni 30.

L'ammontare dei conguagli stessi sarà corrisposto dalle aziende ai singoli lavoratori entro due mesi dalla data del presente accordo.

Con il presente accordo le parti hanno inteso di risolvere definitivamente ogni questione relativa alle passate liquidazioni, comprese quelle posizioni eventualmente rimaste sospese.

Con particolare riguardo alla Soc. An. Italcementi resta convenuto che sull'ammontare dei conguagli singolarmente corrisposti e calcolati come sopra, sarà detratto un importo forfettario nella misura di L. 10.000 a parziale recupero dei benefici concessi dalla Società stessa in sede di sistemazione della categoria.

D'altro canto, tenuto conto della decorrenza fissata per la parte retributiva del nuovo contratto nazionale di lavoro, resta convenuto che la Soc. Italcementi, in considerazione della particolare situazione creatasi nei confronti dei suoi intermedi, concede, *una tantum*, la corresponsione di un forfait il cui importo resta fissato, per tutti indistintamente gli intermedi dipendenti, in L. 12.000.

Con la corresponsione dell'importo fissato come sopra resta liquidata e definita la posizione dei singoli lavoratori fino al 30 aprile corrente anno, fermo restando che i nuovi minimi stipendiali decorreranno dal 1° maggio 1949 con la conseguente operatività, dopo tale data, degli assorbimenti previsti dall'ultimo comma dell'articolo 15 (minimo di paga) del presente contratto.

ALLEGATO 2

ACCORDO 24 OTTOBRE 1958

PER LA CORRESPONSIONE DELLA INDENNITÀ SPECIALE PER GLI INTERMEDI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

(*Omissis*)

Con decorrenza dal 1° ottobre 1958 sarà corrisposta ai lavoratori intermedi una indennità speciale mensile nella seguente misura:

	1ª Zona		2ª Zona		3ª Zona		4ª Zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Intermedi 1° grado	10.500	9.080	10.165	8.710	9.790	8.525	9.605	8.155
Intermedi 2° grado	8.925	7.735	8.690	7.470	8.420	7.115	8.275	6.965

L'importo di cui sopra si applica ogni qualvolta le ore effettivamente lavorate nel mese siano comprese fra le 160 e le 200.

Qualora le ore lavorate nel mese siano inferiori a 40 l'indennità sarà corrisposta in ragione di 1/200 di essa per ogni ora lavorata. Se le ore lavorate siano superiori a 40 e inferiori a 160 l'importo mensile dell'indennità sarà diminuito di 1/200 per ogni ora lavorata in meno delle 160.

Se le ore lavorate siano superiori alle 200 l'importo mensile dell'indennità sarà aumentato di 1/200 per ogni ora lavorata oltre le 200.

L'indennità speciale non si cumula e assorbe fino a concorrenza tutte le concessioni che a titolo di premio di produzione, fisso o variabile, o sotto altra forma di incentivo, siano già in atto presso singole aziende o gruppi di aziende.

Per i lavoratori di stabilimenti con forni verticali, la indennità speciale sarà ridotta di un terzo.

L'indennità di cui al presente accordo verrà computata ai soli fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia e a partire dal 1° ottobre 1958 anche ai fini del premio di anzianità. Inoltre verrà computata come in appresso ai fini delle ferie, e delle festività nazionali e infrasettimanali.

Per questi ultimi istituti le ore relative alle festività nazionali e infrasettimanali di cui all'art. 11 del contratto nazionale di lavoro, e alle ferie, di cui all'articolo 26 di detto contratto, verranno considerate ore di presenza al lavoro e come tali computate e retribuite secondo quanto disposto dal secondo, terzo e quarto comma del presente accordo.

Il presente accordo sostituisce quello stipulato il 19 giugno 1956 e avrà durata sino al 31 maggio 1961.

Visti il contratto e gli allegati 1 e 2 che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO 11 DICEMBRE 1958

PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

Addì 11 dicembre 1958

tra

l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento dell'Amianto-Cemento, della Calce e del Gesso rappresentata dal suo Presidente Dott. *Arnaldo Aonzo*, assistito dal Segretario Avv. *Paolo Armani* e dal Dottore *Gaetano Mancini,* con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti delle aziende nelle persone dei signori: Avv. *Alberto Federici,* Dott. *Cesare Mastalli,* sig. *Giuseppe Pedrazzi,* Dott. *Mario Puppo,* Dottore *Bruno Rossi* e con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nelle persone dell'Avv. *Enzo Bajocco* e dell'Avv. *Antonio Zanini*

la Delegazione Centrale Sindacale Interaziendale — INTERSIND — rappresentata dal Dott. *Giuseppe Marchesano* e dal Dott. *Alessandro Nonis,* e con l'intervento di una delegazione delle aziende a partecipazione statale nelle persone dei Signori: Avv. *Claudio Calabria,* Comm. *Francesco Crisi* e Dott. *Marcello Leonetti*

e

il Sindacato Autonomo Nazionale Cementieri rappresentato dai signori: Dott. *Emanuele Levi, Pietro Gasparini, Augusto Bianchi, Piramo Falsini*

la Federazione Nazionale Edili, Affini e del Legno (FENEAL) rappresentata dal Segretario Generale *Giordano Gattamorta,* dai signori *Natale Petitti* e *Paolo Mutti* dell'Esecutivo Nazionale e con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona di *Raffaele Vanni,* Segretario Confederale

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA) rappresentata dal Segretario Generale sig. *Stelvio Ravizza,* dal Segretario Generale Aggiunto sig. *Paolo Bellandi* e dai Segretari Nazionali signori *Alfredo Messere* e *Alberto Abbiati,* con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) nelle persone del Dott. *Dionigi Coppo,* Segretario Confederale e del sig. *Mario Pinna*

il Sindacato Italiano Lavoratori Cementieri aderente alla FILLEA rappresentato dalla Segreteria Nazionale nelle persone dei signori *Angelo Caldarola, Giovanni Lancia, Bruno Malatesta, Otello Mannini, Giuseppe Vignolo,* con la partecipazione della Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini (FILLEA) rappresentata dal Segretario Generale dottor *Elio Capodaglio* e dai segretari sigg. *Arvedo Forni, Carlo Cerri* e *Giorgio Guerri* con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) nelle persone dei Segretari onn. *Vittorio Foa* e *Luciano Romagnoli* e del dott. *Eugenio Giambarba*

Addì 11 dicembre 1958

tra

l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, dell'Amianto-Cemento, della Calce e del Gesso rappresentata dal suo Presidente Dott. *Arnaldo Aonzo,* assistito dal Segretario Avv. *Paolo Armani* e dal Dottore *Gaetano Mancini,* con la partecipazione di una delegazione di rappresentanti delle aziende nelle persone dei signori: Avv. *Alberto Federici,* Dott. *Cesare Mastalli,* sig. *Giuseppe Pedrazzi,* Dott. *Mario Puppo,* Dottore *Bruno Rossi* e con l'intervento della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nelle persone dell'Avv. *Enzo Bajocco* e dell'Avv. *Antonio Zanini*

la Delegazione Centrale Sindacale Interaziendale — INTERSIND — rappresentata dal Dott. *Giuseppe Marchesano* e dal Dott. *Alessandro Nonis,* e con l'intervento di una delegazione delle aziende a partecipazione statale nelle persone dei Signori: Avv. *Claudio Calabria,* Comm. *Francesco Crisi* e Dott. *Marcello Leonetti*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini, rappresentata dal Reggente *Tommaso Sanesi,* assistito dal Segretario Nazionale Sindacale sig. *Sperello Belardinelli* e dal sig. *Giorgio Mengaroni* con la partecipazione della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (CISNAL) rappresentata dal Capo Ufficio Sindacale sig. *Verledo Guidi*

è stato stipulato il seguente contratto di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento, e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso.

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale dovrà essere specificato:

a) la data di assunzione;

b) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 5 e, in modo sommario, le mansioni a cui normalmente deve attendere;

c) il trattamento economico iniziale;

d) la durata dell'eventuale periodo di prova;

e) il luogo di lavoro.

All'impiegato dovrà inoltre essere consegnata una copia del presente contratto.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare:

a) il documento di identificazione personale;

b) il libretto di lavoro;

c) la tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale in data non anteriore a tre mesi nonchè i certificati di studio, e di subordinare l'assunzione all'esito favorevole di visita medica.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'ingiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'articolo 36, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare per iscritto e comporterà un aumento non inferiore al 10 % del minimo tabellare, corrispondente a quello della categoria alla quale l'impiegato viene assegnato.

Tale trattamento viene a cessare in caso di prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato.

Le norme previste nel presente contratto si applicano anche ai contratti a tempo determinato fino alla scadenza di essi, eccezione fatta per quelle relative al preavviso, all'indennità di licenziamento, al trattamento di malattia e alla conservazione del posto.

In caso di infortunio il trattamento di cui all'art. 25 sarà mantenuto sino alla scadenza del contratto a termine.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi per gli impiegati di 1ª categoria, con facoltà di prolungamento consensuale di altri 2 mesi; a 3 mesi per quelli di 2ª categoria; a 2 mesi per quelli di 3ª categoria.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non potrà essere rinnovato nè prolungato oltre i termini di cui al comma precedente.

Durante il periodo di prova il trattamento economico non potrà essere inferiore al minimo di retribuzione previsto per la categoria per la quale l'impiegato è assunto in prova.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni, in qualunque tempo, o per licenziamento durante il primo mese, sarà corrisposta la retribuzione di fatto per il solo periodo di servizio prestato; qualora invece il licenziamento avvenga oltre il termine predetto, verrà corrisposta all'impiegato la retribuzione di fatto fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuta disdetta da parte dell'azienda, l'impiegato s'intende confermato in servizio, ai termini e per gli effetti del presente contratto.

Nel caso di conferma in servizio, il periodo di prova è considerato utile agli effetti dell'anzianità e del trattamento previdenziale.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova.

Nel caso di assunzione di impiegati che siano gia stati alle dipendenze della stessa azienda, non sarà richiesto il periodo di prova a quelli che siano adibiti alle medesime mansioni già in precedenza esplicate.

Il periodo di prova sarà ridotto della metà nei confronti degli impiegati che abbiano in precedenza esplicate le stesse mansioni, per cui vengano assunti, presso altre aziende esercenti la stessa attività.

Art. 4.

IMPIEGATI LAUREATI

Dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, gli impiegati in possesso di laurea universitaria o titolo equipollente, attinente alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati a categoria non inferiore alla seconda.

Gli impiegati in possesso di laurea universitaria o di titolo equipollente non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati a categoria non inferiore alla 3ª A e nel caso di attribuzione a questa categoria sarà ad essi corrisposta una indennità mensile di importo pari al 7 % del minimo tabellare per essa previsto.

Gli impiegati in possesso di diploma di scuola media superiore o di istituto industriale saranno assegnati, dopo il compimento del periodo di prova, e in-

tervenuta la conferma in servizio, a categoria non inferiore alla 3ª A senza corresponsione di alcuna indennità.

Le norme del presente articolo avranno applicazione anche se il titolo venga conseguito durante il rapporto di lavoro e saranno estese ai rapporti in atto.

Art. 5.

CATEGORIE

Premesso che non sono comprese nelle seguenti classificazioni le mansioni che si considerano attribuzione di categoria superiore a mente del contratto dei dirigenti industriali, si stabiliscono le seguenti categorie:

1ª categoria Impiegati di concetto con funzioni direttive:

impiegati di concetto di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, con funzioni direttive o mansioni di particolare importanza e responsabilità, che richiedano una specifica preparazione e capacità anche professionale e con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali.

2ª categoria - Impiegati di concetto:

impiegati d'ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, con mansioni di concetto, per le quali, oltre che una adeguata preparazione professionale, siano richieste la elaborazione e lo sviluppo di direttive ricevute, con facoltà di iniziativa per l'organizzazione del lavoro nei limiti del proprio compito.

3ª categoria - Impiegati d'ordine:

a) impiegati d'ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, con mansioni puramente esecutive e non di rilievo, e che richiedano una generica preparazione professionale;

b) impiegati con mansioni di mera esecuzione.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI - PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni inerenti ad altra categoria, purchè ciò non comporti peggioramento economico, nè mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in categoria superiore alla propria, dopo che sia trascorso un periodo di 15 giorni lavorativi e con effetto dall'inizio dello svolgimento di dette mansioni, deve essere corrisposta una indennità, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, pari alla differenza fra i minimi tabellari delle due categorie. Tale indennità verrà a cessare in caso di eventuale passaggio definitivo alla categoria superiore.

Trascorso un periodo continuativo di 5 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro a tutti gli effetti, il passaggio alla categoria superiore.

La sostituzione di impiegato assente per malattia o infortunio, per chiamata o richiamo alle armi, per aspettativa per gravidanza o puerperio non dà diritto a passaggio di categoria per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora l'impiegato sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

In caso di passaggio definitivo a categoria superiore, l'indennità temporanea di cui al 2° comma verrà a cessare e l'impiegato avrà diritto al minimo tabellare più indennità di contingenza stabilito per la categoria superiore con riporto in cifra, al 50 %, degli importi attribuitigli per aumenti periodici precedentemente maturati (ivi comprese le quote di rivalutazione). Sarà altresì riconosciuta all'impiegato, ai fini del compimento del biennio di anzianità in corso, l'eventuale frazione di biennio che egli abbia maturato, prima del passaggio, nella categoria di provenienza. Dalla data di assegnazione alla categoria superiore, l'impiegato avrà diritto a maturare tanti ulteriori aumenti periodici quanti ne occorrono per raggiungere complessivamente, compreso il riporto di cui sopra, la percentuale del 35 % del minimo tabellare della categoria di nuova appartenenza aumentato dell'indennità di contingenza.

Ogni passaggio di categoria sarà comunicato per iscritto all'impiegato.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le aziende procureranno di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ne siano idonei per qualità, capacità, anzianità e che abbiano precedentemente sostituito l'impiegato titolare del posto resosi vacante.

Qualora, in caso di passaggio di categoria, la nuova retribuzione di fatto dell'impiegato dovesse eventualmente risultare inferiore a quella percepita nella categoria di provenienza, il trattamento economico sarà integrato « ad personam » fino a concorrenza del precedente e la relativa differenza sarà attribuita a merito.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di un'anzianità convenzionale, quale impiegato, pari ad un quarto della anzianità maturata con la qualifica di operaio, considerando come mese intero le eventuali risultanti frazioni superiori ai 15 giorni. Avrà diritto inoltre a percepire « ad personam » la retribuzione di fatto goduta da operaio, qualora questa risulti superiore a quella derivantegli dall'applicazione del presente contratto.

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI INTERMEDIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà as-

sunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale quale impiegato, pari ad un terzo della anzianità maturata con la qualifica di intermedio, considerando come mese intero le eventuali risultanti frazioni superiori ai 15 giorni.

Agli effetti degli altri istituti contrattuali, esclusi gli aumenti periodici, l'anzianità già maturata come intermedio sarà considerata nella misura del 50 %.

Gli aumenti periodici già maturati con la qualifica di intermedio saranno riportati in cifra al 50 %; ugualmente sarà riconosciuta al 50 % l'eventuale frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio alla categoria impiegatizia.

Gli aumenti che matureranno nella qualifica impiegatizia, successivamente al passaggio, saranno corrisposti nella misura di cui al 3° e 4° comma dell'art. 13 (aumenti periodici) per tanti bienni quanti ne occorrono per raggiungere complessivamente la percentuale del 55 % del minimo tabellare della categoria impiegatizia di appartenenza aumentato dell'indennità di contingenza.

Al raggiungimento della suddetta percentuale del 55% concorre l'importo, riportato in cifra nella misura sopra indicata, degli aumenti periodici conseguiti nella qualifica di intermedio.

L'intermedio che venga passato alla categoria impiegatizia avrà diritto a conservare « ad personam » i trattamenti di malattia e ferie nonchè la retribuzione di fatto goduti da intermedio all'atto del passaggio di categoria, qualora questi siano superiori a quelli derivantigli dal suddetto passaggio.

Chiarimento a verbale.

Restano ferme le situazioni già regolate in base all'art. 8 e relative disposizioni transitorie di cui al contratto 8 agosto 1953 (V. allegato).

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 44 ore settimanali ripartite in non più di otto ore giornaliere.

Il prolungamento sino a 48 ore settimanali, sempre nel limite massimo di otto ore giornaliere, dà luogo al pagamento della retribuzione di fatto oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Il calcolo del compenso orario si farà dividendo la retribuzione di fatto mensile, dedotta la contingenza, per il numero fisso 170 e aggiungendo 1/8 di contingenza giornaliera.

Per gli impiegati addetti a lavori discontinui di semplice attesa, considerati come tali a termine delle norme di legge in vigore, il lavoro prestato in più delle 54 ore settimanali fino alla concorrenza delle 60 ore settimanali, divise in non più di 10 ore giornaliere, sarà compensato con la normale retribuzione di fatto oraria, senza maggiorazione di straordinario. Il calcolo del compenso orario si farà dividendo la retribuzione di fatto mensile, dedotta la contingenza, per il numero fisso 200 e aggiungendo 1/9 di contingenza giornaliera.

Restano salve le condizioni aziendali di miglior favore.

Le ore di lavoro non effettuate nel giorno di sabato, potranno essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana.

Il recupero non potrà avvenire a regime normale qualora la giornata del sabato coincida con una delle festività di cui all'art. 10.

Art. 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili e cioè:

- Tutte le domeniche
- Capodanno - 1° gennaio
- Epifania - 6 gennaio
- S. Giuseppe - 19 marzo
- Ascensione
- Corpus Domini
- SS. Pietro e Paolo - 29 giugno
- Assunzione - 15 agosto
- Ognissanti - 1° novembre
- Immacolata Concezione - 8 dicembre
- Natale - 25 dicembre
- Il giorno successivo alla Pasqua
- Il giorno successivo al Natale
- Ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato presta servizio
- Le festività nazionali stabilite dalla legge o le altre che eventualmente, in sostituzione o in aggiunta, venissero in seguito stabilite.

Nelle vigilie della festività del Capodanno e del Natale, saranno lasciate libere agli impiegati le ore pomeridiane.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività (esclusa la domenica), sarà concordato, fra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, un giorno sostitutivo.

Nel caso in cui una delle suddette festività cada di domenica, il trattamento economico è quello previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Restano salve le consuetudini aziendali di miglior favore.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario festivo previsto per gli operai. In tal caso saranno concordati giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente a usufruire.

Per l'impiegato, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in un altro giorno della settimana cosicchè la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo. Conseguentemente in tale caso l'impiegato ha diritto, per il lavoro prestato nella domenica, alla maggiorazione del 16 % se compreso in turno avvicendato e del 55 % se il lavoro non rientra in turno avvicendato.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Entro i limiti consentiti dalla legge, l'impiegato non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno. Non è riconosciuto nè compensato il la-

voro straordinario, festivo o notturno che non sia autorizzato dalla azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno gli uomini di età inferiore ai 18 anni e le donne, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre i limiti di cui all'art. 9 del presente contratto o comunque oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali, per gli impiegati a regime normale, ed oltre le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore.

Si considera lavoro notturno quello compiuto dalle ore 21 alle ore 6 per gli impiegati amministrativi, e dalle 22 alle 6 per gli impiegati tecnici di stabilimento.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nella giornata destinata al riposo settimanale e negli altri giorni riconosciuti festivi a tutti gli effetti civili di cui all'art. 10 del presente contratto.

Le percentuali di maggiorazione che saranno applicate sulla retribuzione di fatto sono le seguenti:

lavoro straordinario feriale diurno	30 %
lavoro ordinario festivo non compreso in turni avvicendati	55 %
lavoro ordinario notturno non compreso in turni avvicendati	55 %
lavoro ordinario festivo compreso in turni avvicendati	16 %
lavoro ordinario notturno compreso in turni avvicendati	16 %
lavoro straordinario festivo	75 %
lavoro straordinario notturno	75 %
lavoro ordinario notturno in giorni festivi	75 %
lavoro straordinario notturno in giorni festivi	100 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Per gli impiegati della prima categoria, non assoggettati alle limitazioni dell'orario di lavoro di legge, il lavoro prestato nei giorni festivi di cui all'art. 10 sarà compensato con la retribuzione di fatto a regime normale maggiorata delle stesse percentuali previste per lo straordinario festivo o per lo straordinario festivo notturno.

All'impiegato di qualunque categoria che venga occasionalmente ed improvvisamente richiesto di una prestazione straordinaria dopo che egli ha abbandonato lo stabilimento o l'ufficio avendo ultimato il suo orario giornaliero, sarà corrisposto, oltre la retribuzione di fatto per la durata della prestazione stessa con la maggiorazione di straordinario o notturno, l'importo di due ore di retribuzione di fatto a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne (dalle 6 alle 22 se impiegato tecnico, dalle 6 alle 21 se impiegato amministrativo) e di tre ore se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6 se impiegato tecnico, dalle 21 alle 6 se impiegato amministrativo).

Art. 12.

DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto, restano convenute le seguenti definizioni:

1) minimo tabellare: minimi previsti dalla tabella di cui all'art. 14 del presente contratto;

2) minimo di retribuzione: minimo di tabella più l'indennità di contingenza più aumenti derivanti dall'art. 13 ove competono;

3) retribuzione di fatto: minimo di retribuzione più merito ed eventuale superminimo.

Chiarimento a verbale.

Con le definizioni sopra indicate non si intende variare gli eventuali sistemi in atto più favorevoli per le corresponsioni afferenti ai singoli istituti contrattuali.

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 20° anno di età presso la stessa azienda, salvo quanto previsto dall'art. 39 per il trasferimento ad altra azienda, ha diritto, per ogni biennio di anzianità, ad una maggiorazione da calcolarsi sul minimo tabellare più contingenza, con decorrenza dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio.

Detta maggiorazione viene denominata a tutti gli effetti del presente contratto « aumento periodico ».

L'importo di ciascun aumento periodico è commisurato al 5 % del minimo tabellare (art. 14) aumentato della indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dello scatto, ai sensi dell'art. 2, 1° comma, dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Gli aumenti periodici di anzianità maturati, posteriormente al 31 maggio 1952 devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare e avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Ciascun impiegato percepirà, nel corso della sua carriera, tanti aumenti periodici, calcolati come sopra, quanti ne occorrono per raggiungere complessivamente, come massimo, la percentuale del 55 % del minimo tabellare dello stipendio mensile della categoria di appartenenza aumentato dell'indennità di contingenza. Al raggiungimento della suddetta percentuale concorrono tutti gli importi attribuiti all'impiegato per aumenti periodici e relative quote di rivalutazione di cui all'accordo interconfederale 14 giugno 1952, compresi quelli maturati prima dell'andata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale.

Ferme restando le norme di cui alle disposizioni transitorie poste in calce all'art. 13 del contratto nazionale di lavoro 8 agosto 1953 (v. allegato), gli importi globali relativi agli aumenti periodici maturati anteriormente al 31 maggio 1952 vengono aumentati in misura del 7 %.

Art. 14.

MINIMI TABELLARI

A decorrere dal 1° novembre 1958, i minimi tabellari per le singole categorie di impiegati stabilite dall'art. 5 sono i seguenti.

MINIMI TABELLARI PER GLI IMPIEGATI CEMENTIERI IN VIGORE DAL 1° NOVEMBRE 1958 (UOMINI)

ZONE	I CATEGORIA	II CATEGORIA		III CATEGORIA A							III CATEGORIA B						
	Superiore 21 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	90.950	68.150	59.200	50.400	48.400	46.500	42.700	36.800	34.150	28.050	42.350	40.550	39.300	36.800	31.150	29.300	23.400
Torino	89.100	66.750	57.950	49.350	47.400	45.550	41.800	36.100	33.400	27.550	41.500	39.700	38.500	36.050	30.500	28.700	22.850
Genova	88.400	66.200	57.500	48.950	47.050	45.150	41.500	35.800	33.150	27.350	41.150	39.350	38.200	35.750	30.250	28.450	22.650
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	88.000	65.900	57.250	48.750	46.750	44.950	41.300	35.600	33.000	27.200	41.050	39.200	38.100	35.700	30.150	28.400	22.600
Situazione extra: Varese	89.000	66.650	57.900	49.300	47.300	45.450	41.800	36.000	33.400	27.500	41.550	39.650	38.550	36.100	30.500	28.750	22.850
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	84.850	63.500	55.100	47.000	45.150	43.300	39.600	34.300	31.750	26.200	39.500	37.750	36.650	34.300	29.000	27.350	21.800
Situazioni extra: Crema	90.400	67.650	58.700	50.100	48.100	46.1[illegible]0	42.400	36.550	33.850	27.950	42.100	40.250	39.050	36.550	30.900	29.150	23.250
Sondrio	87.500	65.500	56.850	48.500	46.550	44.650	41.050	35.400	32.750	27.050	40.750	38.950	37.800	35.400	29.900	28.200	22.500
Trieste	85.500	64.000	55.550	47.400	45.500	43.650	40.100	34.600	32.000	26.400	39.800	38.050	36.950	34.600	29.250	27.600	22.000
Verbania	86.350	64.650	56.100	47.850	45.950	44.100	40.500	34.900	32.350	26.700	40.200	38.450	37.300	34.900	29.550	27.850	22.200
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	83.350	62.400	54.150	46.150	44.300	42.600	39.100	33.650	31.300	25.800	38.750	37.100	35.950	33.700	28.450	26.850	21.350
Situazione extra: Biella	89.150	66.750	57.950	49.400	47.400	45.600	41.850	36.000	33.500	27.600	41.450	39.700	38.450	36.050	30.450	28.750	22.850
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	82.400	61.500	53.350	45.450	43.650	41.9[illegible]0	38.550	33.200	30.800	25.350	38.150	36.450	35.400	33.100	28.000	26.400	21.000
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	81.650	60.550	52.550	44.450	42.700	41.000	37.700	32.450	30.000	24.850	37.350	35.750	34.650	32.500	27.450	25.850	20.650
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	79.950	59.600	51.700	43.800	42.100	40.500	37.200	32.100	29.700	24.550	36.750	35.150	34.150	31.950	27.000	25.450	20.300
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	79.550	59.000	51.250	43.050	41.400	39.750	36.450	31.450	29.250	24.050	36.100	34.500	33.500	31.350	26.500	25.000	19.900
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	78.050	57.850	50.200	42.250	40.600	39.000	35.800	30.800	28.550	23.600	35.400	33.850	32.850	30.750	25.950	24.500	19.500
Situazione extra: Valdarno	80.800	59.900	51.950	43.750	42.050	40.400	37.050	31.900	29.550	24.450	36.650	35.050	34.000	31.850	26.900	25.400	20.200
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	75.300	55.800	48.400	40.500	38.850	37.300	34.350	29.550	27.450	22.650	33.900	32.450	31.450	29.450	24.900	23.500	18.800
Situazione extra: Ascoli Piceno	75.900	56.250	48.800	40.850	39.150	37.600	34.650	29.800	27.700	22.850	34.200	32.700	31.700	29.700	25.100	23.700	18.950
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	74.600	54.800	47.500	39.550	37.900	36.400	33.500	28.800	26.750	21.550	32.900	31.450	30.500	28.550	24.100	22.800	18.150
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	72.850	53.400	46.450	38.300	36.900	35.400	32.500	28.000	25.950	21.450	31.900	30.450	29.550	27.750	23.450	22.050	17.550
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	69.750	51.250	44.000	36.700	35.300	33.900	31.150	26.850	24.850	20.500	30.400	29.150	28.250	26.450	22.400	21.050	16.850

MINIMI TABELLARI PER GLI IMPIEGATI CEMENTIERI IN VIGORE DAL 1° NOVEMBRE 1958 (DONNE)

ZONE	I CATEGORIA	II CATEGORIA		III CATEGORIA A							III CATEGORIA B						
	Superiore 21 anni	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0																	
Milano	90.950	58.600	50.400	43.350	40.850	36.800	34.100	31.300	29.000	25.950	36.550	34.650	32.700	28.900	26.300	24.950	21.900
Torino	89.100	57.450	49.450	42.500	40.050	36.100	33.350	30.650	28.450	25.450	35.750	34.150	31.950	28.300	25.750	24.450	21.450
Genova	88.400	56.900	48.950	42.100	39.700	35.800	33.100	30.400	28.250	25.200	35.450	33.850	31.750	28.050	25.550	24.300	21.250
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	88.000	56.750	48.850	41.950	39.550	35.600	32.950	30.250	28.050	25.050	35.350	33.750	31.700	27.950	25.500	24.200	21.150
Situazione extra: Varese	89.000	57.400	49.400	42.450	40.000	36.000	33.350	30.600	28.400	25.350	35.750	34.150	32.050	28.300	25.800	24.500	21.400
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	84.850	54.600	47.000	40.400	38.100	34.300	31.700	29.200	27.050	24.200	33.950	32.500	30.400	26.850	24.500	23.300	20.350
Situazione extra. Crema	90.400	58.150	50.100	43.050	40.600	36.550	33.800	31.100	28.850	25.800	36.200	34.650	32.400	28.600	26.100	24.850	21.700
Sondrio	87.500	56.300	48.500	41.700	39.300	35.400	32.700	30.150	27.900	24.950	35.050	33.550	31.350	27.700	25.300	24.050	21.000
Trieste	85.500	55.050	47.400	40.750	38.400	34.600	31.950	29.450	27.300	24.400	34.250	32.750	30.650	27.100	24.700	23.500	20.550
Verbania	86.350	55.550	47.850	41.150	38.800	34.900	32.300	29.750	27.550	24.650	34.550	33.100	30.950	27.350	24.950	23.750	20.750
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	83.350	53.700	46.150	39.700	37.350	33.650	31.150	28.650	26.600	23.800	33.400	31.900	29.900	26.400	24.050	22.850	20.000
Situazione extra: Biella	89.150	57.450	49.400	42.500	39.950	36.000	33.350	30.650	28.450	25.500	35.750	34.150	32.000	28.300	25.750	24.450	21.400
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	82.400	52.950	45.500	39.100	36.850	33.200	30.700	28.250	26.200	23.400	32.850	31.350	29.400	25.900	23.650	22.500	19.700
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	81.650	52.050	44.800	38.200	36.050	32.450	29.950	27.000	25.600	22.900	32.200	30.750	28.800	25.450	23.150	22.000	19.300
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	79.950	51.350	44.100	37.750	35.600	32.100	29.650	27.200	25.300	22.550	31.700	30.300	28.350	25.000	22.850	21.750	19.000
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	79.550	50.750	43.700	37.100	35.050	31.450	29.050	26.750	24.850	22.150	31.100	29.750	27.900	24.550	22.450	21.300	18.650
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	78.050	49.750	42.800	36.800	34.250	30.800	28.500	26.250	24.450	21.800	30.450	29.150	27.300	24.050	22.000	20.900	18.300
Situazione extra: Valdarno	80.800	51.500	44.300	38.100	35.450	31.900	29.500	27.200	25.300	22.600	31.550	30.200	28.250	24.900	22.800	21.650	18.950
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	75.300	48.000	41.250	34.850	32.900	29.550	27.400	25.100	23.350	20.900	29.200	27.950	26.200	23.050	21.050	20.000	17.500
Situazione extra: Ascoli Piceno	75.900	48.400	41.600	35.150	33.200	29.800	27.650	25.300	23.550	21.100	29.450	28.200	26.450	23.250	21.250	20.200	17.650
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	74.600	47.100	40.550	33.950	32.100	28.800	26.700	24.550	22.850	20.300	28.350	27.100	25.400	22.400	20.400	19.400	17.000
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	72.850	45.950	39.550	33.000	31.150	28.000	25.900	23.800	22.100	19.850	27.450	26.250	24.550	21.750	19.850	18.800	16.500
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	69.750	44.100	38.000	31.600	29.750	26.850	24.800	22.800	21.150	18.850	26.200	25.000	23.450	20.700	18.950	18.000	15.700

Eventuali variazioni in aumento dei minimi tabellari derivanti da accordi interconfederali aventi effetto dopo l'andata in vigore del presente contratto, dovranno dare luogo ad incontro tra le parti per determinarne i limiti di applicazione.

Art. 15.

INDENNITÀ VARIE

Indennità di cassa. — All'impiegato che ha mansioni di cassa che comportino normalmente materiale maneggio di danaro con le responsabilità inerenti, intese come reintegrazione in proprio delle somme mancanti o di denaro non buono, verrà corrisposta una indennità pari al 6 % del minimo tabellare della categoria alla quale è assegnato.

Indennità di miniera. — Agli impiegati addetti a lavori in miniera sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

L. 2.300 per gli impiegati di 1ª categoria;
L. 1.900 per gli impiegati di 2ª categoria;
L. 1.500 per gli impiegati di 3ª categoria.

Indennità macchine elettrocontabili. — In considerazione delle specifiche caratteristiche tecniche e di funzionalità delle macchine elettrocontabili (escluse calcolatrici, elettrocalcolatrici, fatturatrici, macchine da scrivere e simili) sarà concessa agli impiegati addetti permanentemente alla manovra di macchine elettrocontabili una indennità pari al 6 % del minimo tabellare della categoria di appartenenza.

Indennità zona malarica. — All'impiegato trasferito in zone malariche la corresponsione di una indennità è condizionata alle disposizioni di legge e la misura di essa, in quanto dovuta, verrà fissata con accordi locali.

Indennità di testimonianza. — E' mantenuto integro il trattamento economico dell'impiegato chiamato quale teste in cause civili o penali, in dipendenza del servizio. In tal caso l'impiegato qualora debba allontanarsi dal posto o località di lavoro, ha diritto al trattamento previsto dall'art. 20, dedotto quanto già percepito dall'Autorità Giudiziaria per trasferta e spese di trasporto.

Prestazione mezzo di trasporto. — Qualora l'azienda richieda all'impiegato l'uso di mezzi di trasporto di proprietà del medesimo, gli corrisponderà una congrua indennità.

Art. 16.

PAGAMENTO DELLE COMPETENZE

Le competenze saranno corrisposte ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione di fatto liquidabile mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 % in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10 % della retribuzione di fatto salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Nel caso che all'impiegato venga richiesta una cauzione o analoga garanzia finanziaria, gli interessi da essa derivanti andranno a beneficio dell'impiegato stesso.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda, normalmente la vigilia di Natale, corrisponderà all'impiegato una tredicesima mensilità pari alla retribuzione di fatto mensile. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della predetta mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese, comunque non inferiori a giorni 15, vengono computate come un mese intero.

Art. 18.

PREMIO DI ANZIANITÀ

All'impiegato che abbia conseguito complessivamente, anche in categorie diverse, presso la stessa azienda — salvo quanto disposto dall'art. 39 — i periodi di anzianità sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione di fatto percepita in ciascuna di dette scadenze.

Nel caso in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della percezione delle quote di premio, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa azienda — salvo quanto disposto dall'art. 39 — prima della detta risoluzione sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora l'impiegato si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore a un anno, se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Sarà invece computabile il periodo trascorso alle armi anche per chiamate alle armi per servizio di leva, semprechè a seguito di detta chiamata alle armi non sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro e ciò con particolare riferimento alle chiamate alle armi antecedenti alla legge 13 settembre 1946 n. 303.

Dato le finalità e la natura del premio, nel computo della anzianità utile viene compreso anche il servizio eventualmente prestato nella stessa azienda con qualifica operaia o intermedia.

Chiarimento a verbale.

L'impiegato che, provenendo da altre categorie (intermedi o operai) abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni dei contratti di lavoro relativi a dette categorie, avrà diritto a usufruire della sola seconda quota di premio prevista dal presente articolo.

Qualora l'impiegato abbia già percepito in altre categorie (intermedi o operai) ambedue le quote di premio, sarà considerato estinto il suo diritto al premio di anzianità come impiegato.

Art. 19.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Agli impiegati ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi sotto le armi in periodo di guerra e che non abbiano usufruito della conservazione del posto durante il suddetto servizio militare e non abbiano inoltre già goduto della concessione di cui al presente articolo presso altra azienda, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella misura di un anno.

Il diritto alla predetta anzianità deve essere debitamente documentato all'azienda sotto pena di decadenza, dall'impiegato di nuova assunzione entro tre mesi dall'assunzione stessa.

Disposizione transitoria.

Gli impiegati già in servizio che non abbiano ancora presentato i documenti giustificativi del diritto alla anzianità convenzionale possono provvedervi entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 20.

TRASFERTE

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, saranno rimborsate, entro i limiti della normalità, a pie' di lista, le spese che lo stesso avrà incontrato per vitto e alloggio.

Qualora l'azienda lo ritenga, è in sua facoltà di concordare delle diarie in sostituzione del rimborso a pie' di lista.

Le spese di trasporto saranno rimborsate a parte al loro costo effettivo.

Per l'uso dei mezzi di trasporto valgono le norme dell'art. 21.

Inoltre all'impiegato, per ogni giorno di permanenza fuori sede, verrà corrisposta una indennità in ragione del 20 % della retribuzione di fatto giornaliera (la contingenza sempre riferita alla misura in vigore nella propria sede di residenza) qualora la trasferta richieda il pernottamento, e del 10 % se la trasferta, per esigenze di servizio, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, l'azienda potrà, in sostituzione del trattamento di cui sopra, concordare un forfait.

Art. 21.

TRASFERIMENTI

Il trasferimento sarà comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con un mese di preavviso.

L'impiegato trasferito, conserva « ad personam », se più favorevole, il trattamento economico di fatto goduto precedentemente, ma non quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle specifiche prestazioni.

L'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, alla normale indennità di liquidazione prevista dal presente contratto, preavviso compreso.

Nel caso in cui il luogo di destinazione si trovi in zona malarica, accertati motivi di salute che impediscano all'impiegato di trasferirsi in detta zona, non possono dar luogo a licenziamento.

All'impiegato che venga trasferito verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per viaggi in ferrovia in prima classe per gli impiegati di prima e seconda categoria e in seconda classe per gli altri impiegati salvo che si tratti di viaggio effettuato di notte nel qual caso il rimborso avverrà in base alla prima classe; per percorsi via mare in base alla prima classe per tutte le categorie) e di vitto ed eventuale alloggio in corso di trasferimento per sè e per le persone di famiglia che con lui convivono e lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado) nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

In aggiunta gli sarà corrisposta:

se non capo famiglia: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione di fatto che andrà a percepire nella nuova residenza;

se capo famiglia: detta indennità sarà commisurata a una mensilità e un terzo.

L'indennità di cui sopra sarà corrisposta solo nel caso che l'impiegato sia trasferito da Comune a Comune. La indennità stessa sarà ridotta rispettivamente a un quarto di mensilità e a mezza mensilità qualora l'azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione.

Qualora il nucleo familiare convivente a carico del lavoratore sia composto di più di tre persone oltre lui, verrà corrisposta dalla azienda una indennità supplementare pari all'importo di cinque giornate di retribuzione di fatto per ogni componente il detto nucleo, oltre il terzo, che con lui si trasferisce.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispodere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua espressa domanda, compete il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

All'impiegato che venga trasferito per esigenze della azienda e che entro i dieci anni successivi venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, saranno rimborsate le spese che egli abbia effettivamente sostenute per tale rientro, con lo stesso trattameno fissato più sopra per il trasferimento dovuto ad esigenze di servizio, sempre che il rientro avvenga entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto d'impiego.

La concessione di cui sopra avrà luogo anche se il licenziamento venga disposto oltre il termine di 10 anni dalla data del trasferimento, qualora l'impiegato abbia superato, alla data del licenziamento stesso, i 55 anni di età se uomo e i 50 anni se donna, nonchè nel caso che la località ove l'impiegato sia stato trasferito sia un centro con popolazione inferiore ai 200.000 abitanti.

L'azienda concederà all'impiegato, di cui sia stato disposto il trasferimento, i permessi necessari di assentarsi dal servizio per le occorrenze relative alla spedizione del mobilio o a quanto altro strettamente indispensabile per le operazioni di trasloco.

Nel caso di disgrazie familiari riguardanti congiunti di 1° e 2° grado dell'impiegato trasferito, potrà essere concessa, su richiesta di questo, una breve licenza straordinaria, con decorrenza del trattamento economico e non imputabile alle ferie annuali, per recarsi nella località di residenza anteriore al trasferimento.

Art. 22.

ASSENZE - PERMESSI - BREVI CONGEDI

Tutte le assenze devono essere giustificate all'azienda dall'impiegato possibilmente nello stesso giorno e comunque non più tardi del giorno successivo a quello dell'assenza, salvo casi di forza maggiore.

Al dipendente che ne faccia domanda, l'azienda accorderà permessi e brevi congedi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere il trattamento economico qualora l'assenza superi la giornata. Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie.

All'impiegato che contrae matrimonio viene concessa una licenza di quindici giorni nei quali gode della retribuzione di fatto. Anche questa licenza non è computabile in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 23.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione di fatto pari a:

giorni 15 lavorativi - per anzianità presso l'azienda fino a due anni compiuti;

giorni 18 lavorativi - per anzianità presso l'azienda oltre il secondo anno e fino al sesto anno compiuto;

giorni 23 lavorativi - per anzianità presso l'azienda oltre il sesto anno e fino al decimo anno compiuto;

giorni 24 lavorativi - per anzianità presso l'azienda oltre il decimo anno e fino al quindicesimo anno compiuto;

giorni 26 lavorativi - per anzianità presso l'azienda oltre il quindicesimo anno.

Il riposo annuale ha, di regola, carattere continuativo. Comunque l'azienda — nel fissare annualmente l'epoca delle ferie — terrà conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, dei desideri dell'impiegato anche per un eventuale frazionamento delle ferie stesse a cominciare dal 1° gennaio di ogni anno.

Il mancato esercizio da parte dell'impiegato del diritto al godimento delle ferie entro l'anno feriale, comporta la perdita del diritto stesso.

Se l'impiegato, per riconosciute esigenze di servizio, non è autorizzato ad usufruire interamente o in parte delle ferie nell'anno feriale a cui esse si riferiscono, ha diritto di usufruirne nell'anno successivo.

L'anzianità agli effetti delle ferie decorre dalla data di assunzione. In caso di ferie collettive, trascorso il periodo di 6 mesi dalla data di assunzione, l'impiegato ha diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestato.

Se l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie.

Nel caso in cui per esigenze di servizio le ferie non potessero essere godute nel periodo di tempo precedentemente stabilito dall'azienda, l'impiegato ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per prefissato alloggio in altra località, previa documentazione del pagamento.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nell'annata, l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestati. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

L'assenza dal servizio per aspettativa non è utile ai fini del computo del periodo feriale, in conformità a quanto disposto dall'art. 28.

Dato lo scopo igienico dell'istituto delle ferie, la azienda non potrà imporre all'impiegato la rinuncia alle ferie stesse.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D. L. 13 settembre 1946, n. 303.

All'impiegato ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuta l'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 25.

TRATTAMENTO DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro dovrà essere comunicata all'azienda entro 24 ore salvo casi di giustificato impedimento. L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ai motivi di cui sopra, verrà accordato il seguente trattamento all'impiegato non in prova:

a) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova abbiano una anzianità di servizio inferiore ad un anno: conservazione del posto per mesi quattro e mezzo; corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per il primo mese e mezzo e della metà di essa per i tre mesi successivi;

b) per anzianità di servizio oltre il primo anno e fino a tre anni: conservazione del posto per mesi 6; corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per mesi 2 e della metà di essa per i successivi 4 mesi;

c) per anzianità di servizio oltre il terzo anno e fino a sei anni: conservazione del posto per mesi 8; corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per mesi 3 e della metà di essa per i successivi 5 mesi;

d) per anzianità di servizio oltre il sesto anno e fino a dieci anni: conservazione del posto per mesi 12; corresponsione dell'intera retribuzione di fatto per mesi 5 e della metà di essa per i successivi 7 mesi;

e) per anzianità di servizio oltre il decimo anno: conservazione del posto per mesi 12; corresponsione della intera retribuzione di fatto per mesi 8 e della metà di essa per i successivi 4 mesi.

Dal trattamento economico come sopra indicato, sarà dedotto, fino a concorrenza, quanto l'impiegato abbia a percepire, sia a titolo di assegno che di indennità, per atti previdenziali, assistenziali, assicurativi, in conseguenza di disposizioni di legge o di contratto o di iniziative aziendali.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, anche con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante dodici mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti per il primo e secondo scaglione di anzianità, e durante diciotto mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente previsti per i successivi scaglioni di anzianità.

Su richiesta dell'impiegato che, avendo esaurito il trattamento di malattia di propria spettanza, debba effettuare il ricovero in un sanatorio, sarà concesso dall'azienda un periodo di aspettativa fino al massimo di due anni. Tale aspettativa sarà considerata agli effetti del presente contratto alla stregua di quanto previsto al 4° capoverso dell'art. 28.

Alla scadenza dei termini massimi sopraindicati e dell'eventuale periodo di aspettativa, è in facoltà di ciascuna parte di risolvere il rapporto d'impiego. Nel caso che l'azienda proceda al licenziamento corrisponderà all'impiegato il trattamento di licenziamento e la indennità sostitutiva del preavviso. Nel caso invece di dimissioni dell'impiegato, questi avrà diritto al trattamento di licenziamento senza preavviso.

L'eventuale trattamento aziendale di miglior favore in atto è conservato.

Per la malattia conseguente allo stato di gravidanza si fa riferimento alle norme contenute nella legge 26 agosto 1950, n. 860. Comunque anche in tal caso saranno applicati i benefici del presente articolo qualora non ricorra il diritto ad usufruire di altri trattamenti economici previsti da norme di legge.

Al personale che dovesse essere assunto in temporanea sostituzione dell'impiegato ammalato o infortunato, sarà applicato il trattamento di cui all'art. 2.

Per il personale assunto in sostituzione di impiegata in stato di gravidanza o puerperio valgono le norme dell'art. 16 della legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 26.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Nel caso di infortuni sul lavoro dovuti non a colpa dell'impiegato e nel caso di malattie professionali contratte in servizio e debitamente accertate dall'azienda, si farà luogo alla conservazione del posto e alla corresponsione della retribuzione di fatto fino a un massimo di mesi 18 dei quali: 9 mesi con la intera retribuzione di fatto e 9 mesi con retribuzione di fatto ridotta a metà, qualunque sia l'anzianità di servizio dell'impiegato.

Dal trattamento economico di cui sopra sarà dedotto, fino a concorrenza, quanto l'impiegato dovesse percepire a titolo di assegno o di indennità per atti previdenziali e assicurativi conseguenti a disposizioni di legge o di contratto o che derivino da iniziative aziendali.

Superati i mesi 18 di cui al primo comma del presente articolo, ove i postumi dell'infortunio o la prosecuzione della malattia professionale non dovessero consentire all'impiegato la ripresa del servizio, è lasciata facoltà allo stesso di richiedere un periodo di aspettativa non superiore a un anno, ai sensi e con gli effetti dell'art. 28 del presente contratto.

Superato il suddetto periodo massimo di tempo è in facoltà di ambo le parti di risolvere il rapporto di lavoro.

Ove la risoluzione del rapporto dovesse verificarsi per licenziamento da parte dell'azienda, all'impiegato sarà corrisposto il normale trattamento di licenziamento di cui all'art. 36 del presente contratto, integrato dalla indennità sostitutiva del preavviso. Ove invece la risoluzione del rapporto dovesse avvenire per dimissioni dell'impiegato, allo stesso verrà corrisposto il solo trattamento di licenziamento senza indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora l'azienda abbia provveduto a un trattamento assicurativo volontario per il caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali dei propri dipendenti, si applicherà all'impiegato il trattamento più favorevole derivante, nel suo complesso, o dalla applicazione delle norme del presente articolo o dall'attuazione delle provvidenze assicurative aziendali.

Per i casi di infortunio sul lavoro non rientranti fra quelli previsti al primo capoverso del presente articolo, valgono le norme e i trattamenti previsti dall'art. 25.

Le norme del presente articolo non pregiudicano i diritti al risarcimento dei danni nei casi di responsabilità contemplati dalle disposizioni di legge in vigore.

Per quanto riguarda la comunicazione dell'assenza, la facoltà di controllo dell'azienda, l'eventuale trattamento di miglior favore, l'assistenza e l'assunzione di personale in sostituzione, valgono le disposizioni di cui all'art. 25.

Art. 27.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per quanto attiene alla tutela fisica ed al trattamento economico delle impiegate in stato di gravidanza e puerperio, si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella legge 26 agosto 1950, n. 860, e successive modificazioni.

Art. 28.

ASPETTATIVA

All'impiegato che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno per seri motivi che dovranno essere pienamente comprovati e giustificati.

L'aspettativa potrà essere concessa per la durata della carica e fino ad un massimo di due anni, agli impiegati chiamati a coprire cariche pubbliche o sindacali, che ne facciano richiesta al momento della nomina. In tal caso, la domanda di aspettativa potrà essere presentata soltanto dagli impiegati che abbiano almeno una anzianità di servizio di un anno.

Per l'applicazione del precedente comma dovrà trattarsi di cariche per le quali sia prevista la corresponsione di indennità o compenso e che siano tali da richiedere continuità e assiduità di prestazioni. Gli impiegati rivestiti di tali cariche non potranno svolgere altra attività professionale, impiegatizia, industriale, o commerciale comunque retribuita.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano alle aziende con meno di 10 impiegati. Il periodo di aspettativa non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun altro istituto contrattuale.

Qualora dovessero venir meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa, l'impiegato ha obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.

L'impiegato che non si presenti in servizio entro il suddetto termine o entro 15 giorni dalla scadenza della aspettativa, sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15.

Per quanto riguarda l'aspettativa concernente l'eventuale ricovero in sanatorio, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 25.

Agli impiegati che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa. Al rientro dell'impiegato in aspettativa il rapporto di lavoro così stabilito a termine si intenderà risolto.

Chiarimento a verbale.

Un breve ritardo oltre il termine di due anni connesso alla decadenza dalla carica pubblica o sindacale rivestita dall'impiegato, non comporterà la cessazione dell'aspettativa.

Art. 29.

PREVIDENZA

Nei riguardi della previdenza, ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, ed a quelle delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o aziendali o disposizioni di legge.

Art. 30.

PROVVIDENZE VARIE

Nelle zone in cui non esistano scuole elementari e secondarie inferiori facilmente accessibili, le aziende cureranno di promuovere iniziative di carattere collettivo atte ad agevolare la frequenza a tali scuole dei figli degli impiegati, concorrendo all'onere che dalla istituzione potesse derivare agli impiegati stessi.

Le aziende maggiori esamineranno inoltre la possibilità di istituire borse di studio a favore dei figli degli impiegati che avranno dimostrato maggiore diligenza e profitto negli studi.

Art. 31.

ALLOGGIO E VESTIARIO

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà dell'azienda di trattenere sul trattamento economico dell'impiegato.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico dell'impiegato, salvo condizioni di miglior favore in atto.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che all'uopo sia necessaria formale disdetta, all'atto della cessazione del rapporto — per qualsiasi causa — o all'atto del trasferimento dell'impiegato in altra sede.

In caso di licenziamento che non sia dovuto a provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 34, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data della disdetta, o, in mancanza di questa, dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre km. 3, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Qualora l'azienda prescriva ai propri impiegati l'uso in servizio di determinati indumenti — quali camici, grembiuli, ecc. — provvederà alla relativa fornitura gratuita.

La rinnovazione di tali indumenti sarà preventivamente regolata dall'azienda ed è fatto obbligo agli impiegati di porre la massima cura nel conservarli.

Agli impiegati tecnici di esercizio che debbono fare uso di speciali indumenti, indispensabilmente inerenti alla natura della loro prestazione, l'azienda concederà

un concorso all'acquisto in misura non inferiore al 50 % della spesa, in base ai prezzi correnti degli indumenti stessi. E' in facoltà dell'azienda di provvedere essa stessa all'acquisto e alla distribuzione di tali indumenti, alle condizioni di cui sopra.

La spesa sostenuta per l'acquisto dovrà essere in ogni caso documentata.

Art. 32.

NORME AZIENDALI - REGOLAMENTO INTERNO

Oltre che al presente contratto collettivo, l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano limitazione dei diritti derivanti dal presente contratto.

Tali norme saranno portate a conoscenza del personale con ordine di servizio od altro mezzo.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo di presenza;

b) dedicare attività assidua e diligente allo svolgimento delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto e del regolamento interno dell'azienda, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della azienda, non trarre profitto con danno dell'azienda stessa da quanto forma oggetto delle sue mansioni, nè svolgere attività contraria all'azienda medesima;

d) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che potrebbero procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'azienda;

e) avere cura dei locali. mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti a lui affidati.

E' vietato inoltre all'impiegato di valersi, anche fuori dell'orario di lavoro, della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che comunque siano in relazione con quelle dell'azienda, e ricevere a tale effetto compensi e regali sotto qualsiasi forma.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto:

c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione di fatto;

d) sospensione dal lavoro, o dal trattamento economico e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego, salve restando le procedure in atto.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

L'importo delle multe sarà devoluto a istituzioni aziendali che svolgono attività in favore del personale dell'azienda.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 per gli impiegati di 1ª categoria;
2) mesi 1½ per gli impiegati di 2ª categoria;
3) mesi 1 per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni e non superato i 10:

1) mesi 3 per gli impiegati di 1ª categoria;
2) mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;
3) mesi 1½ per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni e non i 14:

1) mesi 4 per gli impiegati di 1ª categoria;
2) mesi 3 per gli impiegati di 2ª categoria;
3) mesi 2 per gli impiegati di 3ª categoria;

d) per gli impiegati che hanno superato i 14 anni:

1) mesi 5 per gli impiegati di 1ª categoria;
2) mesi 4 per gli impiegati di 2ª categoria;
3) mesi 3 per gli impiegati di 3ª categoria.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto come indicata all'art. 36, che l'impiegato avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere, su quanto dovuto all'impiegato, l'importo corrispondente alla indennità di mancato preavviso ove da parte dell'impiegato stesso non si sia provveduto a notificare detto preavviso nei termini dovuti.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento, salvo che la risoluzione del rapporto non dipenda da decesso dell'impiegato. In tal caso il periodo di preavviso non si computa nella anzianità ai fini della liquidazione dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Art. 36.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO - DIMISSIONI

In caso di licenziamento da parte dell'azienda non per motivi disciplinari, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937, l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata nella misura di 15/30 di retribuzione globale di fatto come in appresso specificata, per ogni anno di servizio;

b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio 1937 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 della retribuzione globale di fatto come in appresso specificata, per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto, secondo quanto sopra previsto. Trascorsi sei mesi dall'inizio del servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, considerando come dodicesimo anche la frazione del mese iniziato, purchè superiore ai 15 giorni.

Qualora l'impiegato si trovi in aspettativa senza assegni e la risoluzione del rapporto avvenga in tale periodo, la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base dell'ultima retribuzione globale mensile dallo stesso percepita presso l'azienda, secondo le norme del presente articolo.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se definiti dall'azienda successivamente alla detta risoluzione del rapporto.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata, e la partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Qualora espressamente convenuto, l'azienda dedurrà dalla indennità di licenziamento, fino a concorrenza, quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda stessa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, e dalle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Nel caso di risoluzione del rapporto d'impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote della indennità di cui sopra:

100 % agli uomini che abbiano compiuto 55 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 50 anni di età; ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio; ai dimissionari che abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50 % ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda

Art. 37.

CASO DI MORTE DELL'IMPIEGATO

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità di licenziamento e l'indennità sostitutiva del preavviso, fermo per quest'ultima quanto previsto all'art. 35, saranno corrisposte al coniuge, ai figli e, se viventi a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone sopra indicate, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

A puro titolo di liberalità, in caso di morte dell'impiegato, agli eredi sarà concesso, quale concorso alle spese funerarie, un sussidio la cui misura sarà fissata ad esclusivo giudizio dell'azienda.

Art. 38.

TRAPASSO - TRASFORMAZIONE CESSAZIONE O FALLIMENTO DI AZIENDA

Il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolvono il contratto di impiego e l'impiegato conserva integralmente i suoi diritti nei confronti della nuova gestione per il servizio precedentemente prestato.

In caso di fallimento seguito da licenziamento e in caso di cessazione dell'azienda, l'impiegato avrà diritto,

oltre al normale preavviso, alla indennità di licenziamento e a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 39.

TRASFERIMENTO IN ALTRA AZIENDA

Nel caso che venga disposto dal datore di lavoro il trasferimento dell'impiegato in altra azienda, è in facoltà dell'impiegato stesso o di ritirare la liquidazione dell'indennità di licenziamento spettategli fino alla data del trasferimento oppure di richiedere il riconoscimento, a tutti gli effetti contrattuali, da parte, dell'azienda in cui è trasferito, della anzianità maturata nell'azienda di provenienza, nonchè il mantenimento del trattamento in quest'ultima goduto.

Nel caso in cui l'impiegato non dovesse accettare il trasferimento disposto dall'azienda, avrà diritto, anche se dimissionario, al trattamento di quiescenza comprensivo della indennità di preavviso.

Art. 40.

CERTIFICATO DI SERVIZIO

In caso di licenziamento o dimissioni, l'azienda consegnerà all'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate e della categoria alla quale ha appartenuto.

Nel certificato di servizio sarà specificato se l'impiegato abbia goduto della maggiore anzianità convenzionale di cui all'art. 19 e, nei casi in cui non ne abbia goduto, verrà indicato il motivo.

Art. 41.

MENSA

Con riferimento alle situazioni di fatto esistenti, gli impiegati godranno del trattamento aziendale attualmente in atto.

Art. 42.

NORME GENERALI

Per quanto non disciplinato e previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Gli accordi già esistenti vincolanti la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, semprechè questo non disponga diversamente.

Analoga norma vale per le disposizioni contenute in precedenti contratti.

Art. 43.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Restano ferme le condizioni individuali di miglior favore in atto derivanti da iniziative aziendali.

Art. 44.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione e nell'interpretazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia che non abbia trovato il suo componimento attraverso il tentativo di conciliazione della Commissione interna, la controversia stessa, dovrà essere sottoposta alle locali competenti Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 45.

DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore a partire dal 1° novembre 1958 e scadrà il 31 dicembre 1960.

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della scadenza.

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'8 AGOSTO 1953, DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO, E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO

(*Omissis*).

Art. 8.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI INTERMEDIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa Azienda, l'intermedio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica e con il riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento, di una anzianità convenzionale, quale impiegato, pari ad otto mesi ogni due anni di anzianità con la qualifica di intermedio.

Agli effetti degli altri istituti contrattuali, esclusi gli aumenti periodici, l'anzianità già maturata come intermedio sarà considerata nella misura del 50 %.

Gli aumenti periodici già maturati con la qualifica di intermedio saranno riportati in cifra al 50 %. Gli aumenti che matureranno nella qualifica impiegatizia, successivamente al passaggio, saranno corrisposti nella misura di cui al terzo e quarto comma dell'art. 13 (aumenti periodici) per tanti bienni quanti ne occorrono per raggiungere complessivamente la percentuale del 40 % del minimo tabellare dello stipendio mensile della categoria impiegatizia di appartenenza aumentato dell'indennità di contingenza.

Al raggiungimento della suddetta percentuale del 40 % concorre l'importo, riportato in cifra nella misura sopra indicata, degli aumenti periodici conseguiti nella qualifica di intermedio.

L'intermedio che venga passato alla categoria impiegatizia avrà diritto a conservare « ad personam » i trattamenti di malattia e di ferie nonchè la retribuzione, goduti da intermedio all'atto del passaggio di categoria, qualora questi siano superiori a quelli derivantigli dal suddetto passaggio.

Disposizione transitoria.

Per gli intermedi che siano passati alla categoria impiegatizia prima dell'andata in vigore del presente contratto il riporto degli aumenti periodici maturati prima del passaggio sarà mantenuto in cifra nell'importo già acquisito.

(*Omissis*).

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

(*Omissis*).

Disposizioni transitorie.

Dalla data di decorrenza del presente contratto, le quote di forfetizzazione di cui al precedente contratto 24 aprile 1951 sono soppresse, e per gli impiegati in servizio alla stessa data, il trattamento economico di anzianità, relativo al periodo pregresso fino a risalire al 1° gennaio 1937, verrà determinato come segue con riferimento alla attuale categoria di appartenenza:

a) per i bienni di anzianità maturati dal 1° giugno 1952 in poi, saranno applicate le norme del presente articolo;

b) per i bienni di anzianità maturati dal 1° luglio 1947 al 31 maggio 1952, la maggiorazione del 5 % per ogni biennio di anzianità sarà calcolata (sempre con riferimento alla categoria di attuale appartenenza) sul minimo tabellare dello stipendio mensile di cui allo art. 14 e integrata dalle quote fisse di cui all'accordo interconfederale del 14 giugno 1952 con gli scarti previsti per le donne;

c) per gli impiegati già in servizio al 1° luglio 1947 e ai quali erano state attribuite, « ad personam », in luogo degli aumenti periodici di anzianità, le quote di forfetizzazione di cui all'art. 13 del precedente contratto 24 aprile 1951, si calcoleranno tanti aumenti del 5 %, riferiti al minimo tabellare di stipendio in vigore per la categoria di attuale appartenenza, per quanti sono i bienni interi di anzianità di ciascuno nel periodo di servizio compreso tra il 1° gennaio 1937 e il 30 giugno 1947, trascurando ogni frazione di biennio qualunque ne sia l'entità.

Qualora l'importo derivante dai conteggi di cui ai precedenti comma (ricostruzione della carriera) messo a confronto con l'importo percepito dall'impiegato prima dell'entrata in vigore del presente contratto per forfetizzazione più aumenti periodici maturati dopo il 1° luglio 1947 integrati dalle relative due quote fisse di rivalutazione di cui all'accordo interconfederale 14 giugno 1952, risulti superiore, spetterà all'impiegato il primo dei due importi. Se invece risulti inferiore, la differenza sarà mantenuta « ad personam » all'impiegato e passata di merito;

d) all'importo derivante dalla ricostruzione della carriera si aggiungeranno poi in ogni caso tante quote fisse di rivalutazione di cui all'accordo interconfederale 14 giugno 1952 (riferite all'attuale categoria di appartenenza) per quanti sono i bienni interi di anzianità di ciascuno impiegato nel periodo di servizio compreso tra il 1° gennaio 1937 e il 30 giugno 1947, trascurando le frazioni di biennio.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO 16 APRILE 1951

PER LA CORRESPONSIONE DI AUMENTI DI MERITO AGLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DELL'AMIANTO-CEMENTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO, ASSUNTI ANTERIORMENTE AL 31 DICEMBRE 1949

Addì 16 aprile 1951,

tra

l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, Amianto-Cemento, Calce e Gesso;

la Federazione Italiana Lavoratori dell'Edilizia (F.I.L.D.E.);

la Federazione Italiana Lavoratori Edili ed Affini (F.I.L.E.A.);

la Federazione Nazionale Edili ed Affini (Fe.N.E.A.);

Addì 16 aprile 1951,

tra

l'Associazione dell'Industria Italiana del Cemento, Amianto-Cemento, Calce e Gesso

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Edili ed Affini

si è convenuto quanto appresso:

Con decorrenza dal 1° novembre 1950 agli impiegati dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione del cemento, dell'amianto-cemento e la produzione promiscua di cemento, calce e gesso, vengono concessi i seguenti aumenti mensili:

Categoria	I	II	III-A	III-B
L.	4.500	2.800	1.100	1.700

Per la terza categoria A, con decorrenza dal 1° aprile 1951, la cifra di L. 1100 viene aumentata a L. 1700.

Le quote di cui sopra vengono attribuite a merito e competono agli impiegati assunti non oltre il 31 dicembre 1949, a seconda della categoria di appartenenza individuale al 1° novembre 1950.

Dette quote sono uguali per tutte le zone e si riferiscono agli uomini di età superiore ai 21 anni.

Per le donne e i minori, si applicano le riduzioni contemplate nell'articolo 13 del contratto nazionale di lavoro 24 aprile 1951. (V. allegato).

Allegato

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO DEL 24 APRILE 1951 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO E CEMENTO AMIANTO E LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE E GESSO RICHIAMATO DALLO ACCORDO 16 APRILE 1951

(Omissis).

Art. 13.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

(Omissis).

Per le donne di età superiore ai 21 anni, le cifre di detta tabella rimangono invariate per quelle appartenenti alla prima categoria e vengono ridotte del 15 per cento per le altre categorie.

Per gli uomini di età inferiore ai 21 anni, le dette cifre subiscono le seguenti riduzioni:

CATEGORIA	I	II	III A e B
ETÀ			
Da 19 a 21 anni	—	20%	10%
Da 18 a 19 anni	—	20%	25%
~~Da 17 a 18 anni~~	—	~~20%~~	~~30%~~
Sotto i 17 anni	—	20%	40%

Per le donne di età inferiore ai 21 anni, sulle cifre di tabella si applica prima la riduzione del 15 per cento e poi quella della tabella come per gli uomini di età inferiore ai 21 anni.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
Sullo

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151396) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.